



Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra

Relatório de Estágio

O Trabalho Temporário: Uma Relação Tripartida

Elaborado pelo aluno N.º 12312, Gabriel Almeida da Costa
no âmbito da componente não letiva do Mestrado, integrada
no 3.º Semestre do Mestrado de Solicitadoria, sob orientação
do Dr. António Armando Sandinha Serra

Coimbra, 2016

Relatório de Estágio

O Trabalho Temporário:

Uma Relação Tripartida

Elaborado pelo aluno N.º 12312, Gabriel Almeida da Costa
no âmbito da componente não letiva do Mestrado, integrada
no 3.º Semestre do Mestrado de Solicitadoria, sob orientação
do Dr. António Armando Sandinha Serra

Coimbra, 2016

Resumo

O trabalho temporário tem vindo a ganhar importância no mercado laboral. Como tal merece ser analisado à luz da experiência prática na área. No entanto, o aumento do trabalho temporário não é favorável ao trabalhador. A frágil situação em que o trabalhador é colocado neste regime contrasta com a proteção que o Direito do Trabalho deveria conferir, pelo que a sua aplicabilidade deverá cingir-se a casos previstos no ordenamento jurídico. A concorrência existente entre as ETT poderá colocar o trabalhador numa posição ainda mais débil, pelo que o regime do trabalho temporário poderá ter de ser revisto.

Palavras-chave- Trabalho Temporário, Empresas de trabalho temporário, Proteção do Trabalhador, Contrato de trabalho temporário.

Abstract

Temporary agency work has gained importance in the labour market. As such it deserves to be examined in the light of practical experience in the respective field. However, the increase temporary work is not favourable to the worker. The fragile situation in which the worker is placed in this scheme contrasts with the protection that the labor law should confer, and their applicability shall be limited to the cases specified in the legislation. The competition between the Temporary Agency Work may place the employee in a position even weaker by the regime of temporary work may need to be revised.

Keywords- Temporary Employment, Temporary Agency Work, Worker Protection, Temporary Employment Contract.

Siglas

Al. - Alínea

Cf. - Conforme

CRP – Constituição da República Portuguesa

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

N.º - Número

Op., cit - opere citato

Índice

1	Introdução	5
2	Estudo de caso	6
3	O contrato de trabalho – elementos essenciais e caracterização	7
4	As origens do trabalho temporário	14
5	Considerações sobre o trabalho temporário e os seus sujeitos.....	17
5.1	O trabalhador temporário.....	18
5.2	A empresa de trabalho temporário e os seus poderes.....	18
5.2.1	Regulamentação do licenciamento da atividade das empresas de trabalho temporário.....	19
5.2.2	Empresa de trabalho temporário e a sua intervenção no mercado	22
5.3	Empresa utilizadora – poderes e responsabilidade.....	24
5.4	O empregador no trabalho temporário	26
6	Regime do trabalho temporário	28
6.1	Contrato de utilização de trabalho temporário.....	28
6.2	Contrato de trabalho para cedência temporária	33
6.2.1	Contrato de trabalho temporário	34
6.2.2	Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária ..	36
6.3	Ligação entre os contratos e prioridade de celebração	39
6.4	Direitos e deveres do trabalhador temporário	41
7	Trabalho temporário e o direito à segurança no trabalho	43
8	O trabalho temporário em confronto com a cedência ocasional de trabalhadores....	46
9	Estudo de Caso – Considerações gerais	47
10	Conclusão	48
11	Bibliografia	51
12	Anexos.....	53

1 Introdução

O presente relatório de estágio é elaborado no âmbito da disciplina de estágio curricular do terceiro semestre, com vista à conclusão do mestrado em solicitadoria, vertente de solicitadoria de empresa.

O estágio realizou-se numa empresa de trabalho temporário de Viseu e teve a duração de 600 horas. A escolha do local do estágio deveu-se sobretudo a preferência pelo estudo do regime de trabalho temporário, querendo para além do estudo da componente teórica ver a aplicabilidade prática do mesmo.

Durante o estágio realizado acompanhei o supervisor em contactos que este realizou com as empresas utilizadoras. No escritório analisei contratos de trabalho temporário, contratos de utilização de trabalho temporário, possíveis contratações públicas bem como prestei alguns esclarecimentos relativamente a situações laborais. Realizei ainda contactos com os trabalhadores temporários e analisei potenciais trabalhadores que poderiam vir a ser cedidos a utilizadores.

O relatório de estágio contém uma forte componente teórica, iniciando por uma breve análise do contrato de trabalho, dos seus elementos e características, seguindo-se a origem do trabalho temporário, algumas considerações bem como os sujeitos do trabalho temporário. De seguida procede-se a análise do regime do trabalho temporário, tendo por base os contratos de trabalho temporários e por tempo indeterminado para cedência temporária e o contrato de utilização de trabalho temporário, bem como os direitos e deveres do trabalhador. A exposição teórica do regime do trabalho temporário será acompanhada dos contratos de utilização de trabalho temporário e dos contratos de trabalho temporário pertencentes ao estudo de caso e alvo de análise durante o estágio efetuado.

Não poderia deixar de constar no presente relatório a análise ao artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, correspondente ao direito à segurança no emprego, bem como uma distinção do regime do trabalho temporário e a cedência ocasional de trabalhadores, uma vez que os mesmos possuem algumas características semelhantes.

2 Estudo de caso

No âmbito do estágio realizado de 600 horas numa empresa de trabalho temporário, realizei diversas tarefas, nomeadamente apoio jurídico em diversas questões laborais, análise de possíveis trabalhadores a serem cedidos a empresas utilizadoras, contacto com possíveis clientes. Neste sentido e tendo em conta o tema do Relatório de Estágio, irei expor uma situação relativamente ao regime do trabalho temporário. Assim posto, nada faria mais sentido do que a análise de um contrato de utilização de trabalho temporário e um contrato de trabalho temporário, uma vez que são os dois atos jurídicos que sustentam o regime jurídico do trabalho temporário. O nome dos intervenientes bem como os seus dados são fictícios.

O caso em questão será de uma empresa, designada por Pousada Flôr de Lotus, na área da hotelaria e restauração, que solicita junto da empresa de trabalho temporário, designada por Temporário, Lda., um trabalhador para desempenhar as funções de empregado de mesa. A escolha deste caso deve-se sobretudo à atividade da empresa onde realizei o estágio ser maioritariamente na área da restauração.

Após a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário entre a Pousada Flor de Lotus e a Temporário Lda., esta procura um trabalhador com as características pretendidas, nomeadamente experiência em servir à mesa e boa apresentação. Neste caso, como estamos perante uma função em que a empresa de trabalho temporário exerce maioritariamente a sua atividade de cedência de trabalhadores, foi fácil à empresa de trabalho temporário encontrar um trabalhador com as características pretendidas, uma vez que já constavam alguns da base de dados da empresa. Contactado o trabalhador, este dirige-se ao escritório da empresa de trabalho temporário para celebrar o contrato de trabalho temporário a termo incerto.

O estudo de caso incidirá sobre os dois atos jurídicos do regime do trabalho temporário, o contrato para cedência temporária de trabalhadores, que neste caso terá sido um contrato a termo incerto, e um contrato de utilização de trabalho temporário. Os referidos contratos encontram-se em anexo (no anexo um o contrato de utilização de trabalho temporário e no anexo dois o contrato de trabalho temporário a termo incerto).

3 O contrato de trabalho – elementos essenciais e caracterização

A definição legal de contrato de trabalho é estabelecida pelo artigo 11.º do Código do Trabalho. Assim, segundo os termos deste artigo o *“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”*¹. Desta definição é possível determinar 3 requisitos² para a existência de contrato de trabalho sendo estes a retribuição, a prestação de trabalho e a subordinação jurídica.

- A prestação de trabalho

O trabalhador no âmbito de um contrato de trabalho deverá pôr a disposição do empregador a sua força laboral, no sentido de desempenhar as funções para que foi contratado³. Assim, *“a obrigação do trabalhador traduz-se no exercício de uma (mais ou menos) determinada actividade, isto é, no dispêndio de um certo conjunto de energias físicas e psíquicas ao serviço e em benefício do empregador”*⁴. No entanto, se deste dispêndio de forças não resultar o objetivo pretendido pelo empregador, a culpa não poderá ser imputada ao trabalhador⁵, ficando o prejuízo resultante a cargo do empregador.

Esta prestação de trabalho deverá ainda ser lícita, uma vez que segundo os termos do artigo 398.º do Código Civil, *“As partes podem fixar livremente, dentro dos limites da lei, o conteúdo positivo ou negativo da prestação.”* Assim, a título de exemplo, um homem que explore uma rapariga para fins sexuais em troca de uma retribuição não poderá ser considerado um contrato de trabalho, uma vez que estamos perante um ato ilícito.

- Retribuição

¹O Código Civil estabelece no seu artigo 1152.º uma outra definição de contrato de trabalho. No entanto apesar de existirem diferenças entre uma definição e outra estas não são muito significativas, João Leal AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 65.

²Não obstante, o DOUTOR Pedro romano MARTINEZ estabelece a existência de 4 elementos resultantes da definição apresentada, sendo para além dos apresentados *“o facto de se estar perante um negócio jurídico bilateral”*. Na minha opinião, este é uma característica do contrato de trabalho e não um elemento de um contrato de trabalho. Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2015, pág. 291.

³Cf. Artigo 115.º n.º1 do Código do Trabalho, *“Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado”*.

⁴João Leal AMADO, *op. cit.*, pág.68.

⁵A culpa não poderá ser imputada ao trabalhador se este cumprir com os deveres previstos no artigo 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho. O não cumprimento dos deveres poderá ser motivo de despedimento por justa causa, conforme o previsto no artigo 351.º, n.º1 e n.º2, do Código do Trabalho.

A definição de retribuição é apresentada no artigo 258.º do Código do Trabalho. Segundo os termos deste artigo, *“Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”*. Assim a retribuição será a contrapartida prestada pelo empregador pelo recebimento da força de trabalho do trabalhador.

Neste âmbito importa salientar que a retribuição será devida sempre que o trabalhador atue com zelo e diligentemente, independentemente de o trabalhador atingir o fim pretendido pelo empregador, uma vez que apesar de o fim não ter sido alcançado, o trabalhador dispôs dos seus recursos e prestou a atividade acordada com o empregador⁶.

- Subordinação jurídica

A subordinação jurídica é o terceiro elemento de um contrato de trabalho e deverá entender-se este pressuposto como o facto de o trabalhador exercer a sua atividade sob a direção do empregador, devendo obedecer ao que lhe for pedido, dentro dos limites legais.

A subordinação jurídica deve ser perspectivada de duas formas, o poder de direção e o dever de obediência.

O poder de direção consiste em o empregador poder dar instruções e ordens ao trabalhador acerca do modo de como deve exercer a sua atividade, bem como quais os meios, o momento e o local em que o deverá fazer. O poder de direção é estabelecido no artigo 97.º Código do Trabalho, sendo que segundo os termos deste artigo *“Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.”*

No entanto não é necessário que a entidade empregadora esteja constantemente a dar indicações de como a atividade deve ser realizada. Nas palavras do Doutor ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES, *“Muitas vezes, a aparência é de autonomia do trabalhador, que não recebe ordens directas e sistemáticas da entidade patronal; mas, a final, verifica-se que existe, na verdade, subordinação jurídica”*⁷. O poder de direção não consiste portanto no dar ordens sistemáticas ao trabalhador, mas no poder fazê-lo quando achar necessário.

⁶Neste sentido, João Leal AMADO, *op. cit.*, pág.68 e Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 293.

⁷António De Lemos Monteiro FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2014, pág. 121.

Já o trabalhador deverá seguir as ordens e indicações dadas pelo empregador uma vez que se encontra numa situação de dependência jurídica.

É necessário ressaltar o facto de existirem profissões de natureza técnica onde a dependência jurídica não poderá interferir com a execução da atividade. A título de exemplo teremos as profissões dos médicos ou dos contabilistas. Para estes casos, o legislador previu que *“a sujeição à autoridade e direção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras gerais ou deontológicas aplicáveis”* (artigo 116.º do Código do Trabalho). Assim, existe subordinação jurídica nestes casos, no entanto esta não poderá interferir com a atividade prestada do trabalhador, como é no caso dos contabilistas de uma empresa.

A subordinação jurídica não deverá ser entendida como subordinação económica. Apesar de ser a entidade empregadora a entregar uma retribuição ao trabalhador e esta até, porventura, poder ser o único sustento económico do trabalhador, a subordinação jurídica não poderá ser entendida como subordinação económica, uma vez que a subordinação jurídica não depende da subordinação económica⁸. A título de exemplo para melhor perceção, uma pessoa que ganhou o euro milhões e que no entanto continua a trabalhar numa empresa, sob a direção e autoridade da entidade empregadora, encontra-se numa situação de subordinação jurídica, no entanto não se encontra numa situação de dependência económica da entidade empregadora.

No reverso do poder de direção encontra-se o dever de obediência por parte do trabalhador. O trabalhador deverá cumprir as instruções e ordens dadas pelo empregador, estando este dever do trabalhador previsto no Código do Trabalho no artigo 128.º n.º1, al. e)⁹.

O Doutor ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES define subordinação jurídica de forma sublime, pois permite identificar os casos em que estamos perante esta. Nas palavras dele, *“O elemento chave de identificação do trabalho subordinado há-de, pois, encontrar-se no facto de o trabalhador não agir no seio de uma organização própria – antes se integrar numa organização de trabalho alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios (...), o que implica, da sua parte, a submissão às regras que exprimem*

⁸Neste sentido veja-se, António de Lemos Monteiro FERNANDES, *op. cit.*, pág. 123.

⁹Artigo 128.º, n.º1, al. e) do Código do Trabalho *“Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.”*

o poder de organização do empregador – À autoridade deste, em suma, derivada da sua posição na mesma organização”¹⁰.

Abordados os elementos necessários para estarmos perante um contrato de trabalho, irei de seguida explicar algumas características do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é um contrato com as seguintes características:

- Contrato bilateral e sinalagmático

O contrato de trabalho é um contrato bilateral, uma vez que apenas se forma através da vontade dos seus intervenientes. Existem duas declarações de vontade opostas, uma do trabalhador e outra do empregador, no entanto estas conjugam-se.

Também implica para ambos os contraentes direitos e obrigações de forma recíproca e correspondente. O trabalhador terá de prestar a atividade que se estabeleceu no contrato de trabalho celebrado tendo o direito a ser compensado por isso. Por sua vez, o empregador terá de pagar a retribuição estipulada, como contrapartida da atividade que lhe for prestada pelo trabalhador.

No entanto, é necessário ressaltar que este carácter sinalagmático não é perfeito, uma vez que não é apenas quando o trabalhador presta a sua atividade que tem direito a receber uma retribuição. Existem situações em que apesar de não ser prestada a atividade pelo trabalhador, este tem na mesma direito a receber a retribuição. Estas situações sucedem-se por exemplo nas situações de faltas justificadas, em que o Código do Trabalho estabelece no artigo 255.º, n.º 1, que *“A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador”* e no casos de existência de feriados, em que o Código do Trabalho estabelece no artigo 269.º, n.º 1 que *“O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar”*. Assim, apesar de o trabalhador não prestar a sua atividade terá na mesma direito a receber a retribuição sem qualquer penalização.

- Contrato obrigacional

O contrato de trabalho é um contrato obrigacional pois a sua celebração não implica a constituição ou transferência de direitos reais. O contrato de trabalho cria obrigações para ambas as partes. Além disto, o contrato de trabalho encontra-se previsto no Código Civil no artigo 1152.º, no Título II sob a epígrafe «Dos contratos em especial»¹¹.

¹⁰António de Lemos Monteiro FERNANDES, *op. cit.*, pág. 124.

¹¹Neste sentido veja-se, Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 299.

Tratando-se de um contrato obrigacional está sujeito às várias normas previstas para estes tipos de contrato. Assim, aplicar-se-á aos contratos de trabalho o disposto no Código Civil nomeadamente, “as regras gerais do negócio jurídico (arts.217º e ss. do CC), dos contratos (arts.405º e ss. do CC), do cumprimento das obrigações (arts.762º e ss. do CC) e do não cumprimento das obrigações (arts.790º e ss. do CC)”¹². No entanto importa salientar que as regras previstas no Código Civil aplicam-se com as limitações impostas pela lei do Código do Trabalho.

- Contrato típico e consensual

Contrato de trabalho é um contrato típico uma vez que se encontra previsto e regulamentado na lei. É um contrato que está sujeito a legislação especial (artigo 1152.º do Código Civil), nomeadamente ao Código do Trabalho.

Como contrato obrigacional que é não necessita de forma uma vez que segundo os termos do artigo 219º do Código Civil “A validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir”¹³. No entanto existem exceções a esta liberdade de forma, como é no caso dos contratos de trabalho a termo ou contratos de trabalho temporário¹⁴.

A liberdade de forma do contrato de trabalho é sobretudo uma medida de proteção do trabalhador. O Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ, define que: “O consensualismo, para além de facilitar a celeridade negocial, tem essencialmente em vista a proteção do trabalhador, não se pondo em causa a validade dos contratos não formalizados. Daí que a inobservância de forma, quando ela é exigida, não determine, por via da regra, a invalidade do contrato de trabalho”¹⁵.

No mesmo sentido, o Doutor ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES, defende que o legislador optou pela liberdade de forma do contrato de trabalho como medida de proteção do trabalhador e de facilitar os meios de prova da existência de um contrato de trabalho¹⁶.

Da falta de forma não poderia resultar um prejuízo para o trabalhador pelo que, em regra, existe liberdade de forma. No entanto, quando o requisito de forma seja imposto, a

¹²*Ibidem*, pág. 291.

¹³O artigo 110.º do Código do Trabalho reitera a norma da liberdade de forma prevista no CC.

¹⁴*Vide* Código do Trabalho, artigo 141.º e artigo 181.º correspondentemente.

¹⁵*Ibidem*, pág. 298.

¹⁶António Lemos Monteiro FERNANDES, *op.cit.*, págs. 160,161.

responsabilidade pelo cumprimento deste requisito será da entidade empregadora e não do trabalhador.

- Contrato de adesão e de carácter duradouro

O contrato de trabalho poderá ser um contrato de adesão, limitando-se o trabalhador a aceitar as condições impostas no contrato. Neste mesmo sentido, a subsecção III da secção III Formação do Contrato prevê o contrato de adesão, estipulando *“A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento”* (artigo 104.º do Código do Trabalho). O artigo 105.º do Código do Trabalho prevê ainda que o regime das cláusulas contratuais gerais se aplica aos aspetos essenciais do contrato de trabalho, realçando assim que o contrato de trabalho poderá ser realizado através um contrato de adesão.

O carácter duradouro do contrato de trabalho não se traduz no facto de o contrato de trabalho ser eterno ou vitalício. O carácter duradouro traduz-se na execução continuada do contrato de trabalho por parte do trabalhador, uma vez que e nas palavras do Doutor JOÃO LEAL AMADO: *“o contrato de trabalho é um contrato duradouro, cuja execução se protai no tempo, traduzindo-se o seu cumprimento numa sucessão de actos escalonados ao longo de um período mais ou menos longo”*¹⁷.

Devendo entender-se estes atos que perduram ao longo do tempo como a prestação da atividade e o cumprimento dos deveres (nomeadamente o deveres previsto no artigo 128.º do Código do Trabalho) por parte do trabalhador e o pagamento da retribuição e o cumprimento dos deveres (previstos no artigo 127.º do Código do Trabalho) por parte do empregador. Assim o cumprimento da obrigação não se esgota num único momento, prolongando-se enquanto durar o contrato de trabalho.

- Contrato *intuitu personae*

Esta característica do contrato, *intuitu personae*, é debatido na doutrina, não existindo consenso quanto ao carácter *intuitu personae* do contrato. É necessário ter em conta que num contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre de ser uma pessoa singular e que a prestação laboral será de natureza infungível¹⁸, isto é, *“o trabalhador não se pode fazer substituir por outrem no cumprimento dos seus deveres contratuais, salvo se houver consentimento do empregador”*¹⁹. O contrato de trabalho poderá ainda ser um contrato

¹⁷João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 74.

¹⁸Vide Artigo 767.º do Código Civil a contrário.

¹⁹João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 75.

fiduciário, ou seja, um contrato que assenta numa base de confiança elevada entre as partes. É necessário ter presente estas três características (*intuitu personae*, carácter infungível da prestação laboral e carácter fiduciário), uma vez que é nestes pontos que as doutrinas divergem.

Para alguns autores, o contrato de trabalho é um contrato que reúne as três características apresentadas, ou seja, é um contrato *intuitu personae* em que a prestação é infungível e tem por base uma natureza fiduciária. Nesta perspetiva encontra-se o Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ, uma vez que para ele, “O contrato de trabalho assenta numa relação fiduciária, em que a confiança recíproca tem um papel de relevo.”, uma vez que, a “Boa-fé, estabelecida no art. 126º do CT, pressupõe o carácter fiduciário da relação contratual”²⁰. Não obstante, o Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ entende ainda que existem diversos níveis de relação fiduciária, dependendo do cargo que o trabalhador ocupa²¹. Numa posição mais moderada encontra-se o Doutor JOÃO LEAL AMADO, uma vez que este defende o carácter infungível da prestação laboral e que na maioria dos casos o contrato de trabalho é um contrato *intuitu personae*, admitindo porém que existam situações em que tal não suceda. Quanto ao carácter fiduciário, este defende que em regra o contrato de trabalho não é um contrato fiduciário, podendo existir casos em que este o seja²².

Na minha opinião, a natureza infungível da prestação laboral está presente em todos os contratos de trabalho a partir do momento em que o trabalhador para se fazer substituir por outrem necessita da autorização do empregador. Se este consentimento é necessário, então o carácter infungível do contrato de trabalho não pode ser negado. Quanto ao contrato de trabalho ser *intuitu personae*, depende bastante qual a atividade a ser prestada, no entanto na maioria dos casos esta característica deverá existir, uma vez que o contrato de trabalho depende das características do trabalhador. Já por sua vez, o carácter fiduciário do contrato de trabalho não parece ser a regra, uma vez que dificilmente esta relação de confiança elevada é necessária na maioria das atividades prestadas pelos trabalhadores. No entanto existem profissões onde este carácter fiduciário é relevante, tais como secretário, gestor ou cargos de gerência.

²⁰Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 302.

²¹*Ibidem*, pág. 303.

²²João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 76.

4 As origens do trabalho temporário

A origem do trabalho temporário é historicamente difícil de estabelecer, uma vez que remonta a um tempo em que os documentos e registos eram escassos ou inexistentes. Dependendo dos historiadores, e sobretudo do que estes consideram como “prova” para alegar o surgimento do trabalho temporário, é atribuído a vários locais e a vários períodos temporais o princípio do trabalho temporário. A maioria defende que o trabalho temporário deve a sua origem à Inglaterra. No entanto, quanto ao período dessa origem, já não há consenso. Determinados afirmam que em Inglaterra desde “1700 existem serviços especializados no destacamento de pessoal para os sectores domésticos e de hotelaria, fosse para substituição de ausentes, fosse para reforço de efetivos”²³. No entanto a maioria dos autores defende que as empresas de trabalho temporário surgiram entre as duas guerras mundiais²⁴.

Em França existem registos de uma empresa de trabalho temporário datada de 1926, com o nome de *Business Aid* “destinada a proporcionar aos homens de negócios estrangeiros o pessoal administrativo necessário à sua actividade durante a permanência em França”²⁵. Ainda assim, apesar da proliferação das empresas de trabalho temporário por toda a Europa em meados do século XX, a Grécia apenas aprovou a legislação que regulamenta as ETT em 2001²⁶.

Nos Estados Unidos da América o primeiro registo de uma empresa de trabalho temporário surge em 1948, sendo esta empresa de trabalho temporário a *Manpower*. Esta empresa será porventura a maior responsável pelo incremento de empresas de trabalho temporário na Europa, uma vez que foi a principal empresa a investir no mercado de

²³Maria Regina Gomes REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, pág. 23.

²⁴*Ibidem*, pág. 23.

²⁵*Ibidem*, pág. 23.

²⁶James ARROWSMITH *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo, 2006, pág. 17. A lei que aprovou as empresas de trabalho temporário (lei 2965/2001) permitia o recurso a estas empresas em qualquer situação. Apenas em 2010, com a “Law 3846/2010”, se estabeleceram os casos de admissibilidade do recurso do trabalho temporário, sendo os motivos justificativos para o recurso ao trabalho temporário os casos de “*exceptional, temporary or seasonal needs of the company*”. No entanto, já em 2014 revogou-se a lei que instituiu o motivo justificativo, Segundo fonte <http://www.labourlawnetwork.eu>, acedida em 25 de fevereiro, 2016.

trabalho temporário²⁷. Devido a dimensão que esta empresa atingiu, muitos atribuem a origem do regime de trabalho temporário a um dos fundadores da empresa *Manpower*²⁸.

Assim, é difícil estabelecer uma data ou local de onde surgiu a primeira empresa de trabalho temporário, no entanto pode ser afirmado com segurança que o regime (nos moldes que se conhecem atualmente) surge no início do século XX e umas das empresas que mais contribuiu para a notoriedade do trabalho temporário foi a empresa norte-americana *Manpower*.

A crescente proliferação de empresas de trabalho temporário por toda a Europa em meados do século XX não teve o mesmo resultado em Portugal. Portugal, sob um regime ditatorial e pouco flexível quanto a questões laborais, não permitia a mobilidade funcional dos trabalhadores e consequentemente a integração das empresas de trabalho temporário. No entanto a guerra colonial viria a alterar este panorama, pois com o envio de soldados para Angola e Guiné-Bissau²⁹ a mão-de-obra em Portugal tendia a diminuir. Assim e após negociações extensas, surge em Portugal em 1962 a primeira empresa de trabalho temporário, a *Manpower* (em regime de *franchising*). Os trabalhadores temporários eram maioritariamente mulheres à procura de sustento após os seus maridos terem partido para a guerra.

No entanto as empresas de trabalho temporário tiveram dificuldade em singrar em Portugal, muito devido à falta de regulamentação. Na União Europeia havia dificuldades em implementar um regime que satisfizesse as necessidades dos estados membros³⁰. Já em 1979, o Conselho das Comunidades Europeias estabelecia as seguintes orientações:

“O Conselho verifica que o trabalho temporário sofreu, na maioria dos Estados-membros, um desenvolvimento notável no decurso dos últimos anos. Considera que convém desenvolver uma acção comunitária apoiando a acção dos Estados-membros, a

²⁷A título de exemplo da proliferação e do recurso ao trabalho temporário, a *Manpower* em 1956 e 1957 abre escritórios em 29 países da Europa, segundo fonte <http://www.manpowergroup.com>, acedido em 22 de Fevereiro de 2016.

²⁸Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, pág. 23. *Manpower surge porque “Elmer Winter e Aaron Scheinfeld, sócios de uma sociedade de advogados, debatiam-se perante um curto prazo para concluir um processo legal e face à necessidade de recrutar trabalhadores administrativos para responder ao acréscimo de trabalho, rapidamente perceberam que não existiam no mercado empresas que disponibilizassem estes serviços”, criando assim uma empresa de trabalho temporário, segundo fonte <http://www.manpowergroup.com>, acedido em 22 de Fevereiro de 2016*

²⁹Portugal entrou em conflito armado com estes países em 1961 e, mais tarde, em 1964 com Moçambique.

³⁰A União Europeia em 1979 era designada por Comunidade Económica Europeia.

*fim de assegurar, por um lado, o controlo do trabalho temporário e, por outro, a protecção dos trabalhadores no plano social*³¹.

No entanto, apesar de se conhecer a falta de existência de regulamentação do trabalho temporário, o Parlamento Europeu demorava em estabelecer uma diretiva para os estados membros e esta apenas surge em 19 de novembro de 2008³².

Em Portugal surge em 1989 a primeira disposição com relevância relativamente ao regime do trabalho temporário. O Decreto-Lei nº 358/89, de 17 de Outubro. Já em 1985 havia sido levado à discussão pública a regulamentação de um regime de trabalho temporário, no entanto este não teve sucesso³³. Este Decreto-Lei viria a ser alterado três vezes, pela Lei n.º 36/96, 31 de agosto, pela Lei n.º 146/99, 1 de setembro e pela lei n.º 99/2003, 27 de agosto (Código do Trabalho de 2003). Mais tarde o Decreto-Lei é revogado pela Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

A Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, que estabelecia o licenciamento das empresas de trabalho temporário bem como o próprio regime do trabalho temporário, viria a ser revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro. Assim o licenciamento das empresas de trabalho temporário passa a estar regulado no Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, sendo que a legislação que regula o trabalho temporário consta do código de trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

³¹[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104\(01\)&from=PT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104(01)&from=PT), acedido em 25 de fevereiro, 2016.

³²Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Novembro de 2008. Antes, em 2003 tinha sido emitido um *“Parecer do Comité Económico e Social sobre a «Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários»*”.

³³Cf. Epigrafe do Decreto-Lei nº 358/89 de 17 de Outubro *“Em Portugal(...), pôs à discussão pública um projecto de diploma (separata n.º 2 do Boletim de Trabalho e Emprego, de 21 de Março de 1985). Tal iniciativa não teve seguimento”*.

5 Considerações sobre o trabalho temporário e os seus sujeitos

O trabalho temporário é um regime que tem tido uma evolução significativa no panorama nacional. A primeira empresa de trabalho temporário surgiu em 1962 e atualmente, segundo dados do IEFP, existem cerca de 212 empresas de trabalho temporário³⁴ com a situação regularizada.

O regime do trabalho temporário não segue as regras gerais previstas para contratos de trabalho, sendo que o legislador teve assim de legislar de forma especial este regime, encontrando-se atualmente regulado nos artigos 172.º a 192.º do Código do Trabalho, na Subsecção VI, sob a epígrafe Trabalho Temporário.

Caracteriza-se por ser uma relação tripartida em que intervém três sujeitos, a empresa de trabalho temporária, o trabalhador e o utilizador do trabalho temporário. Assim, ao invés do que se sucede na maioria das relações laborais típicas (trabalhador-empregador), estamos perante um “*esquema contratual atípico*”³⁵, em que intervém, obrigatoriamente, três partes, cada uma com os seus deveres e direitos. Este regime traduz-se pela contratação de um trabalhador, designado por trabalhador temporário, por parte da empresa de trabalho temporário, para depois ser cedido a um utilizador.

O trabalho temporário envolve assim dois contratos distintos, o contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário, e o contrato de utilização de trabalho temporário, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador. O contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário poderá ser realizado de duas formas: através de um contrato de trabalho temporário, em que o trabalhador é contratado a termo para ser cedido a utilizadores, no entanto mantém-se vinculado a empresa de trabalho temporário (artigo 172.º al. a) do Código do Trabalho); e um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, em que o trabalhador é contrato sem termo (por tempo indeterminado) para ser cedido a vários utilizadores, no entanto mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário (artigo 172.º al. b) do Código do Trabalho).

³⁴<https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario>, consultado a 19 de março de 2016.

³⁵João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 136.

5.1 O trabalhador temporário

O trabalhador temporário é contratado pela empresa de trabalho temporário para ser cedido ao utilizador nos casos admitidos por Lei. De realçar que a designação de trabalhador temporário poderá ser enganadora, uma vez que o trabalhador temporário poderá até possuir um vínculo contratual sem termo com a ETT, como é nos casos de contrato de trabalho por tempo indefinido para cedência temporária. Neste sentido o carácter temporário deverá ser entendido como o período delimitado em que trabalhador irá estar numa empresa utilizadora: o trabalho é efetivamente temporário na empresa utilizadora, no entanto o vínculo com a ETT poderá ser sem termo. A sua situação, no âmbito do regime do trabalho temporário é extremamente débil uma vez que, em regra, a duração do seu contrato depende das necessidades do utilizador. Importa ainda salientar que o desdobramento dos poderes do empregador o leva “a *«servir dois amos»*, a empresa que o contrata (mas que não o emprega) e a empresa que o emprega (mas que o não contratou)”³⁶. Assim, o trabalhador temporário terá de cumprir deveres perante duas entidades, sendo certo que apenas se encontra vinculado a uma.

5.2 A empresa de trabalho temporário e os seus poderes

A empresa de trabalho temporário é a empresa que recruta e seleciona os trabalhadores, bem como cede esses mesmos trabalhadores a outras empresas designadas por utilizadores. Assim, no âmbito da sua atividade de cedência temporária de trabalhadores, a empresa celebra dois negócios jurídicos: um contrato com a utilizadora, que irá receber o trabalhador temporário proveniente da empresa de trabalho temporário, e um contrato de trabalho com o trabalhador que irá ser cedido.

O trabalhador, apesar de ser cedido a uma outra empresa, mantém o vínculo com a empresa de trabalho temporário. Neste sentido, será a empresa de trabalho temporário a pagar as retribuições devidas ao trabalhador pela prestação da atividade deste à empresa utilizadora (artigo 172.º al. a) e b) do Código do Trabalho), bem como a exercer o poder disciplinar caso se revele necessário (artigo 185.º n.º 4 do Código do Trabalho).

³⁶ João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 135.

A empresa de trabalho temporário terá como principais deveres no âmbito da sua relação com o trabalhador temporário o pagamento das retribuições bem como as devidas compensações (nomeadamente por caducidade, segundo os termos do artigo 182.º, n.º 6, que remete para o artigo 344.º ou 345.º consoante tratar-se de contrato celebrado a termo certo ou incerto) inscrição no trabalhador no fundo de compensação, bem como admitir o trabalhador na segurança social (num prazo máximo de 24 horas após a produção de efeitos do contrato de trabalho) e pagar as respetivas contribuições.

Quanto à imposição, nomeadamente no artigo 172.º, al. a) e al. b), de as retribuições serem pagas pela empresa de trabalho temporário ao trabalhador temporário, o Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ entende que *“Por via de regra, a retribuição (...) mas pode ser satisfeita diretamente pela empresa utilizadora, se o contrato de utilização dispuser nesse sentido”*³⁷. Assim, a empresa utilizadora paga pela cedência à empresa de trabalho temporário e paga a retribuição devida ao trabalhador temporário. Devido ao carácter obrigacional do contrato de trabalho, isto poderá suceder uma vez que segundo os termos do artigo 595.º do Código Civil, poderá haver transmissão de uma dívida *“por contrato entre o antigo e o novo devedor, ratificado pelo credor”*. Esta transmissão de dívida (obrigação de pagamento de retribuição), não prejudica o trabalhador temporário, uma vez que segundo os termos do artigo 595.º, n.º 2, do Código Civil, em caso de não ter sido prevista a exoneração do antigo devedor, este *“responde solidariamente com o novo obrigado”*. Portanto, se o utilizador não cumprir com o seu dever de pagar retribuição, o trabalhador poderá exigir à empresa de trabalho temporário o seu pagamento, uma vez que responde solidariamente³⁸.

Terá ainda de constituir um seguro de acidente de trabalho do trabalhador temporário, uma vez que segundo os termos do artigo 283.º, n.º 5, do Código do Trabalho, *“O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro”*.

5.2.1 Regulamentação do licenciamento da atividade das empresas de trabalho temporário

³⁷Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 698.

³⁸Neste sentido, veja-se Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pág. 698.

As empresas de trabalho temporário, como qualquer outra empresa, requerem um licenciamento para poderem exercer a sua atividade. A atividade das empresas de trabalho temporário será a cedência de trabalhadores a outras empresas que assim o requeiram, sendo que estas em troca irão pagar à ETT a cedência do trabalhador. Importa assim estudar o regime que regula o licenciamento e o exercício da atividade das empresas de trabalho temporário.

O Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro (única alteração feita ao diploma original até a data), regula atualmente, como estabelece o próprio artigo 1.º do referido diploma, *“o exercício e licenciamento da actividade da empresa de trabalho temporário”*.

Este Decreto-Lei estabelece os requisitos legais que são necessários para a empresa de trabalho temporário poder exercer a sua atividade (cedência de trabalhadores a empresas que assim o pretendam). Os requisitos legais para obter a licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário encontram-se previstos no artigo 5.º do Decreto-Lei em análise, sendo estes: *“a) Idoneidade; b) Estrutura organizativa adequada; c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social; d) Denominação social de pessoa singular ou coletiva com a designação «trabalho temporário»; e) Constituição de caução, nos termos do disposto no artigo 7.º”*

A caução prevista no artigo 7.º é constituída a favor do Instituto do Emprego e da Formação Profissional e é calculada através de 100 retribuições mínimas mensais garantidas vezes o valor da taxa social única³⁹. Importa salientar que o número de retribuições mínimas mensais garantidas depende da dimensão da empresa, uma vez que se a empresa tiver entre 101 e 200 trabalhadores o valor a aplicar na fórmula deverá ser de 150 meses de retribuição mensal garantida, se tiver entre 201 e 300 deverá ser de 200 meses de retribuição mensal garantida, e se tiver mais de 300 trabalhadores o valor a considerar será o de 300 meses de retribuição mensal garantida. A caução deverá ainda, segundo os termos do n.º 2 e n.º 4 do artigo 7.º, ser atualizada anualmente até ao final do primeiro trimestre ou 30 dias após a publicação do valor da retribuição mensal garantida, consoante o que for posterior.

Esta exigência da Lei de que a empresa de trabalho temporário preste caução para poder exercer a sua atividade será devida ao facto de ser a empresa de trabalho temporário

³⁹A fórmula a aplicar para calcular o valor de caução que a empresa de trabalho temporário terá de prestar será portanto $100 \text{ (n.º de meses)} \times 530\text{€ (retribuição mensal garantida)} \times 34,75\% \text{ (valor da taxa social única)}$, perfazendo um total de 18417.5 €.

a pagar as retribuições aos trabalhadores temporários pelo que caso esta venha a ter problemas financeiros, a caução prestada serve de garantia, pelo menos em parte, do pagamento de retribuições em falta aos trabalhadores. A própria lei prevê o recurso a caução prestada para proceder a pagamentos dos trabalhadores, no n.º 7 do artigo 7.º do Decreto-Lei em análise. O Código do Trabalho vai mais longe e define quais as prestações que podem ser garantidas pela caução, sendo estas os créditos do trabalhador que estejam em mora por um período superior a 15 dias e as contribuições para a segurança social que estejam em mora por um tempo superior a 30 dias. É de salientar que o legislador exclui, apenas nos novos contratos de trabalho⁴⁰, os valores devidos ao trabalhador, na compensação por cessação do contrato de trabalho, previstos no artigo 366.º do Código do Trabalho⁴¹.

Um outro requisito legal será, como em todas as sociedades, a determinação do objeto social. O objeto social das empresas de trabalho temporário será a *“cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores”* (artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 260/2009). No entanto encontra-se previsto que as empresas de trabalho temporário possam desenvolver também *“atividades de seleção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos”* (artigo 3.º, Decreto-Lei n.º 260/2009).

Tendo o interessado cumprido todos os requisitos legais anteriormente referidos, poderá requerer a emissão de licença para o exercício da atividade de cedência de trabalhadores temporários através de um requerimento⁴² apresentado por via eletrónica ou em qualquer centro de emprego e formação profissional.

A emissão de licença é requisito legal fundamental para a empresa de trabalho temporário poder exercer a sua atividade, sendo que, caso uma empresa de trabalho sem licenciamento pratique a atividade de cedência de trabalhadores, esta cedência será considerada uma cedência ilícita do trabalhador, segundo os termos do artigo 173.º n.º 1 do Código do Trabalho. Como consequência o contrato será nulo e considera-se que o trabalho será prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo (artigo 173.º, n.º 2)⁴³. Além disto, constitui uma contra ordenação muito grave imputável,

⁴⁰Entende-se por novos contratos de trabalho os celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto (quinta alteração ao Código do Trabalho), segundo os termos do artigo 3.º da referida Lei. A Lei entrou em vigor a 1 de outubro de 2013.

⁴¹Por remissão do artigo 366.º, n.º 6 do Código do Trabalho, nos contratos de trabalho temporário aplica-se o previsto nos artigos 344.º n.º 2 (no caso de contrato de trabalho temporário a termo certo) e artigo 345.º n.º 4 (no caso de contrato de trabalho temporário a termo incerto).

⁴²A este requerimento de licença deverá ser agregado os documentos previstos no artigo 6.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 260/2009.

⁴³O trabalhador poderá optar por uma indemnização nos trinta dias seguintes ao início da prestação da atividade, segundo os termos do artigo 173.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

não só, à empresa de trabalho, como também, ao utilizador, segundo os termos do artigo 173.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

5.2.2 Empresa de trabalho temporário e a sua intervenção no mercado

As empresas de trabalho temporário intervêm de duas formas no mercado, ora como prestadoras de serviços para outras empresas que assim o requeiram, ora como empregando trabalhadores que irão ser cedidos. Neste sentido, tendo por base a experiência adquirida ao longo do estágio realizado⁴⁴, irá ser abordado o comportamento das empresas de trabalho temporário, relativamente à contratação de trabalhadores e prestação de serviços a empresas.

As ETT fornecem mão-de-obra a entidades utilizadoras, sendo estas neste sentido, empresas clientes da empresa de trabalho temporário. A ETT apenas subsiste no mercado se tiver clientes a quem possa prestar o seu serviço, e como tal, deverá angariar clientes a quem possa prestar os seus serviços. Destacam-se duas formas que as ETT utilizam para promover os seus serviços, a publicidade e o contacto direto com os clientes.

A publicidade realizada pelas empresas de trabalho temporário depende obviamente do dinheiro que estas pretendam investir na área. Por norma, a publicidade é feita nos jornais quando se pretende atingir o maior número de pessoas. No entanto esta também poderá ser realizada via eletrónica, através do envio de *emails* para as empresas.

Outra forma de dar a conhecer a empresa de trabalho temporário será através do contacto direto com o possível cliente. Antes do contacto, é efetuado um estudo sobre a empresa a quem se pretende prestar o serviço, analisando indicadores tais como o número de trabalhadores da empresa, a atividade da empresa, as épocas onde estas possam ter um aumento do volume de negócios. Analisados estes pressupostos, a ETT entra em contacto com a empresa no sentido de dar a conhecer os seus serviços e conhecer qual o interesse e a necessidade da empresa em recorrer a estes serviços. São apresentadas as

⁴⁴Estágio de 600 horas realizado numa Empresa de Trabalho Temporário.

vantagens⁴⁵ do recurso ao trabalho temporário e cabendo depois a empresa decidir se é ou não rentável recorrer ao trabalho temporário.

O contacto poderá partir da empresa e é nestas situações que sucedem algumas práticas ilícitas. Quando é a própria empresa que anda à procura de uma empresa de trabalho temporário que lhes possa ceder os trabalhadores temporários, estas procuram o melhor preço entre as várias ETT disponíveis, negociando o valor que estas têm de pagar pelo serviço de cedência do trabalhador temporário. A empresa que oferecer o valor mais baixo será a escolhida para prestar o serviço. No sentido de obter um possível cliente, que trará à empresa de trabalho temporário um maior rendimento, estas, por vezes, “não olham a meios para atingir os fins”. As empresas de trabalho temporário tentam reduzir ao máximo o valor das suas propostas para ganhar vantagem em relação às outras. Se estas reduzem a sua percentagem de lucro, não há qualquer tipo de ilegalidade. No entanto, por vezes a redução da margem de lucro não chega e algumas empresas baixam a retribuição hora que pagam ao trabalhador, não cumprem as percentagens impostas pelo Código do Trabalho ou pela convenção coletiva de trabalho em vigor no que respeita ao pagamento do valor mínimo da retribuição, de horas extras ou horas noturnas. Dá-se ainda o caso de declararem no âmbito de Segurança Social a realização de 4 horas diárias, quando o trabalhador temporário realiza 6 ou 8 horas. Qualquer redução que a empresa de trabalho temporário possa fazer no seu contrato de prestação de serviço poderá garantir um contrato de milhares de euros, sendo que estes contratos são decididos aos centavos⁴⁶.

O processo de recrutamento dos trabalhadores temporários que irão ser cedidos poderá ser efetuado de duas formas, ou o possível trabalhador efetua a sua inscrição espontânea na empresa de trabalho temporário ou então a ETT divulga ofertas de emprego para determinadas áreas.

No caso dos possíveis trabalhadores efetuarem a sua inscrição de forma espontânea, esta procede-se através de o preenchimento de uma ficha de inscrição fornecida pela ETT, em que o possível trabalhador temporário se predispõe a trabalhar em determinados sectores laborais, apresentando a experiência que possui nessas áreas bem como certificados que possa ter. Esta inscrição irá ser inserida numa base de dados e sempre que surja alguma empresa utilizadora a pedir um trabalhador com as

⁴⁵Entre as vantagens encontra-se o facto de as despesas com os trabalhadores passarem a enquadrar-se no âmbito de despesas variáveis de uma empresa e não nas despesas fixas.

⁴⁶A título de exemplo, se uma ETT apresenta um trabalhador temporário a um preço hora de 7,20€, e outra ETT apresenta um trabalhador temporário a um custo de 7,19€ ou 7,18€, esta será a escolhida para ceder o trabalhador, independentemente de estar ou não a cumprir a lei. Para a empresa utilizadora, o interesse é em pagar o menos possível pelo serviço.

características que se adequem ao perfil e competências da pessoa que consta na base de dados, esta será contactada com o objetivo de se proceder a elaboração de um contrato de trabalho para cedência temporária para depois ser cedido à empresa utilizadora.

No caso de a ETT ter efetuado a divulgação de ofertas de emprego para determinadas áreas, é porque já existiu previamente um contacto entre esta e a empresa cliente em que esta solicitou um trabalhador com determinado perfil. Se não existir nenhuma pessoa com as competências requeridas pela empresa utilizadora na base de dados da empresa de trabalho temporário, esta procede ao recrutamento de uma pessoa que se insira nas características pretendidas. Este recrutamento é realizado através de divulgação de ofertas de emprego em páginas eletrónicas criadas para este efeito bem como através do contacto com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, uma vez que poderá estar inscrita uma pessoa neste Instituto com as características pretendidas.

É de salientar neste processo de recrutamento a responsabilidade da empresa de trabalho temporário, uma vez que a empresa poderá ter de responder pelos atos praticados pelo trabalhador temporário (com ou sem dolo), caso não verifique convenientemente as qualidades profissionais e pessoais do trabalhador ou selecione um trabalhador sem aptidão profissional para ocupar o lugar pretendido pelo utilizador. Se desta má decisão da empresa de trabalho temporário resultar prejuízos para o utilizador, então será responsável pelos prejuízos causados, uma vez que estamos perante culpa *in eligendo* da empresa de trabalho temporário. Neste sentido, “ *A ponderação da culpa do empregador de trabalho temporário (...) impõem-se à ETT um especial dever de diligência no recrutamento e selecção da mão-de-obra temporária cujo padrão não é o comportamento normal exigido ao comum dos empregadores*”⁴⁷.

5.3 Empresa utilizadora – poderes e responsabilidade

Empresa utilizadora é a designação dada às empresas que recorrem às ETT com o objetivo de obter os trabalhadores temporários para satisfação das suas necessidades. Estas celebram contratos de utilização de trabalho temporário com as empresas de trabalho temporário. Neste contrato sinalagmático, a empresa utilizadora terá de pagar pelo

⁴⁷Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, pág. 239.

serviço prestado pela empresa de trabalho temporário, que por sua vez terá de recrutar e selecionar trabalhadores com as características desejadas pela empresa utilizadora.

Importa salientar que a empresa utilizadora não estabelece qualquer vínculo laboral com o trabalhador temporário, no entanto irá exercer sobre este o poder de direção, quando normalmente este poder caberia ao empregador (artigo 97.º do Código do Trabalho, relativamente ao poder de direção). A ETT delega assim legalmente o poder de direção ao utilizador. Em termos práticos existe todo o interesse em que assim seja, uma vez que é o utilizador que tem o conhecimento e o interesse em que o trabalhador temporário desempenhe a atividade de certa forma.

Ao utilizador incumbe assim *“a faculdade de determinar a concreta função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e de controlo sobre a atividade desenvolvida pelo trabalhador”*⁴⁸. No entanto, importa salientar que a concreta função a desempenhar pelo trabalhador temporário terá de ser a que foi definida no contrato de utilização de trabalho temporário, não podendo o utilizador designar diferentes funções das que estão previstas no respetivo contrato⁴⁹. Este poder de direção do utilizador sobre o trabalhador temporário encontra-se concretizado no Código do Trabalho, uma vez que segundo os termos do artigo 185.º, n.º 2, *“Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho”* bem como *“o utilizador deverá elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço”* (artigo 185.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

Cabendo o poder de direção ao utilizador, será a empresa de trabalho temporário responsável pelos atos cometidos pelo trabalhador temporário cedido à utilizadora, no exercício da sua atividade? Como já foi analisado, a empresa de trabalho temporário poderá ter de assumir responsabilidades perante a utilizadora, caso se verifique culpa *in eligendo*. No entanto, importa apurar a responsabilidade da utilizadora, uma vez que é esta que dá instruções ao trabalhador temporário de como e quando este deve exercer a sua atividade. Neste sentido, a resposta à questão parece encontrar-se na relação comitente-comissário. O artigo 500.º do Código Civil estabelece que *“Aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemniza”*. A

⁴⁸João Leal AMADO, *op. cit.*, pág. 222.

⁴⁹O Código do Trabalho no artigo 177.º, n.º 1, al. c) prevê que no contrato de utilização de trabalho temporário esteja uma caracterização do posto de trabalho a preencher.

posição de comitente terá de ser atribuída ao utilizador, uma vez que apesar de o vínculo do trabalhador ser com a empresa de trabalho temporário, é o utilizador que possui o poder de direção, o que deve ser tido em conta. Além do mais, *“a responsabilidade pelo risco é uma contrapartida consentânea com o benefício que o utilizador recolhe da prestação do trabalhador temporário”*⁵⁰.

Outro aspeto a ter em conta é a responsabilidade do utilizador na celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário com empresa de trabalho temporário sem licença para o exercício da atividade. Segundo os termos do artigo 173.º, n.º 7, do Código do Trabalho, será também imputada uma contra ordenação muito grave ao utilizador que celebre contrato de utilização de trabalho temporário com empresa de trabalho temporário não titular de licença. Para além desta contra ordenação, o utilizador será solidariamente responsável pelos *“créditos do trabalhador emergente pelo contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes”* (artigo 174.º, n.º 1, do Código do Trabalho). O utilizador é ainda subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes aos primeiros 12 meses de trabalho, nos casos em que a empresa de trabalho temporário seja titular de licença para a prática da sua atividade (artigo 174.º, n.º 2). Neste sentido, o legislador tenta incutir ao utilizador o sentido de responsabilidade na escolha da empresa de trabalho temporário, uma vez que esta poderá ser responsável pelo não cumprimento das normas legais previstas por parte da empresa de trabalho temporário.

5.4 O empregador no trabalho temporário

Posto isto, fica a dúvida de quem deve ser considerado o empregador nesta relação tripartida. Neste sentido, existem posições doutrinárias que consideram a empresa de trabalho temporário a entidade empregadora, outras que consideram o utilizador a entidade empregadora⁵¹. Na questão de quem deve ser considerado a entidade empregadora é necessário ter em conta que a ETT é a figura que detém o vínculo laboral com o trabalhador temporário, é quem exerce o poder disciplinar, bem como recruta e seleciona o trabalhador temporário e procede ao pagamento das retribuições. É certo que o vínculo laboral

⁵⁰Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, pág. 229.

⁵¹Quanto a questão do empregador ver, Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, págs. 177 a 186.

existente apenas fará sentido se a ETT tiver um utilizador a quem ceda o trabalhador temporário. O próprio poder disciplinar da empresa de trabalho temporário, apenas é exercido caso o trabalhador não cumpra no exercício da sua atividade com o utilizador, uma vez que é este que detém o poder de direção. A retribuição paga ao trabalhador temporário também está dependente da retribuição paga aos trabalhadores do utilizador ou ao previsto no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, consoante o mais favorável. Neste sentido os poderes do suposto empregador estão amplamente limitados, cabendo ao utilizador exercer o poder de direção e de fiscalização. A retribuição é definida em regra pelo utilizador, as normas de segurança a ser cumpridas são as definidas pelo utilizador, enfim, praticamente todos os aspetos relativos ao trabalhador temporário são definidos pelo utilizador. No entanto, *“apesar de a utilizadora receber e conformar a prestação de trabalho não tem o estatuto de entidade empregadora que continua a ser a empresa de trabalho temporário”*⁵². O vínculo laboral é para com a empresa de trabalho temporário e o regime de trabalho temporário apenas faz sentido enquanto for considerado empregador a ETT. Se retirarmos este estatuto à empresa de trabalho temporário, esta transforma-se numa mera agência de colocação de trabalhadores, não fazendo qualquer sentido o regime de trabalho temporário. É, portanto, o vínculo laboral existente entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário que determina que seja a empresa de trabalho temporário considerada a empregadora, independentemente de o trabalhador prestar a sua atividade ao utilizador. Neste sentido, o poder de direção e de autoridade do utilizador deve ser entendido como uma delegação de competência dada pela única entidade empregadora no regime de trabalho temporário, a ETT.

O Acórdão uniformizador de jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2013, relativamente a um acidente de trabalho, vem exatamente no sentido acima descrito, isto é, imputou a responsabilidade à empresa de trabalho temporário, entidade empregadora, pelo não cumprimento das regras de segurança por parte do utilizador. Assim, importa salientar que, segundo o acórdão uniformizador do Supremo Tribunal de Justiça, *“A responsabilidade pela reparação de acidente de trabalho (...) resultante da violação de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, por parte de empresa utilizadora, e de que seja vítima trabalhador contratado em regime de trabalho temporário, recai sobre a empresa de trabalho temporário, na qualidade de entidade empregadora”*⁵³.

⁵²Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2013. D.R. n.º 45, Série I de 2013-03-05, pág. 1263

⁵³Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2013. D.R. n.º 45, Série I de 2013-03-05, pág. 1268

6 Regime do trabalho temporário

6.1 Contrato de utilização de trabalho temporário

O contrato de utilização de trabalho temporário é o ato jurídico celebrado entre a ETT e a empresa utilizadora. Este contrato, previsto no artigo 172.º, al. c), é o contrato pela qual a empresa de trabalho temporário cede ao utilizador, mediante retribuição desta, um ou mais trabalhadores temporários. Este contrato não goza da liberdade de forma prevista no artigo 219.º do Código Civil, pelo que deve ser celebrado por escrito, em duplicado, sendo entregue um contrato a empresa utilizadora e outro fica com a empresa de trabalho temporário (artigo 177.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

O contrato de utilização de trabalho temporário tem para além do requisito de forma, um conjunto de elementos obrigatórios que devem constar do contrato, sendo estes elementos os estabelecidos pelo artigo 177.º do Código do Trabalho. Tendo por base o contrato de utilização do estudo de caso⁵⁴, podemos constatar que o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a Temporário e a Pousada Flôr de Lotus foi celebrado por escrito e inicia pela identificação das partes, devendo esta conter o nome dos intervenientes, bem como a sua sede, os números de contribuinte e da segurança social, sendo que quanto a Temporário deverá ainda constar o número e a data da licença⁵⁵. O contrato de utilização segue na sua redação a descrição das funções a desempenhar pelo trabalhador temporário, bem como o local, que neste caso será na sede da empresa utilizadora. De seguida é estabelecido o horário de trabalho. O horário de trabalho, segundo o contrato em análise é “*De acordo com os horários em vigor na empresa utilizadora*”. Esta descrição em nada acrescenta quanto ao seu conteúdo, uma vez que não estabelece qualquer horário⁵⁶.

No contrato de utilização de trabalho temporário é ainda necessário constar o valor de “*retribuição do trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções*” (artigo 177.º, n.º 1, al. d) do Código do Trabalho). No contrato de utilização em análise, cláusula 3.ª, o valor será relativo à categoria de empregado de mesa. É fundamental ter em conta, nesta situação, que a norma relativa a retribuição do trabalhador temporário estabelece o

⁵⁴Veja-se anexo 1.

⁵⁵Cf. Menção especial prevista no Artigo 177.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.

⁵⁶Menções obrigatórias segundo os termos do artigo 177.º, n.º 1, al. c) e d) do Código do Trabalho.

seguinte “O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável”⁵⁷. O artigo determina, consoante a que for mais favorável, pelo que, é indispensável ter em conta não só a regulamentação coletiva de trabalho, mas também a retribuição auferida pelos trabalhadores da pousada com a mesma categoria profissional (o que por vezes não acontece).

A cláusula quarta prevista no contrato é referente ao início e termo do contrato⁵⁸. O contrato será a termo incerto, mantendo-se o contrato enquanto se mantiver o motivo justificativo. Neste caso, como irei analisar seguidamente, o fundamento é extremamente vago e sem factos concretos, pelo que é impossível estabelecer quando se dá o termo do contrato.

Dos requisitos estabelecidos, destaque para o “*motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador*” (artigo 177.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho). Este motivo justificativo é o elemento principal de todo o regime de trabalho temporário, e neste caso, a sua má elaboração determina a nulidade do contrato (artigo 177.º, n.º 5) e consequentemente considerar-se que o trabalho prestado pelo trabalhador se constitui em regime de trabalho sem termo ao utilizador (artigo 177.º, n.º 6). Note-se que considerar-se-á nulo também o contrato de utilização de trabalho temporário que não for celebrado por escrito, considerando-se nesse caso que o trabalho é prestado em regime de trabalho sem termo.

O recurso ao trabalhador temporário é apenas admissível nos casos expressamente previstos na Lei. Esta restrição ao recurso do trabalho temporário deve-se sobretudo ao regime precário em que é colocado o trabalhador, uma vez que vê na maioria das vezes ser celebrado um contrato que dura enquanto durar as necessidades da empresa utilizadora. Assim, e também devido à norma constitucional do artigo 53.º (matéria que será abordada adiante), apenas nos casos legalmente previstos poderão ser celebrados contratos de trabalho temporário. O artigo 175.º do Código do Trabalho estabelece os momentos em que pode ser celebrado o contrato de utilização de trabalho temporário. Nota ainda para o facto deste artigo prever que poderão ser celebrados contratos de utilização de trabalho temporário pelos mesmo motivos que poderão ser feitas as contratações a termo prevista no artigo 140.º, n.º 1, da al. a) a g) do Código do Trabalho.

⁵⁷Artigo 185.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

⁵⁸Artigo 177.º, n.º 1, al. g) do Código do Trabalho.

Caso o contrato celebrado seja fora dos casos legalmente admissíveis, considera-se nulo, sendo considerado que o contrato é prestado “*pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato sem termo*”⁵⁹ (artigo 176.º, n.º 2 e n.º 3).

No estudo de caso em apreço o motivo justificativo de recurso ao regime de trabalho temporário foi o “*acréscimo temporário e excepcional de actividade da empresa utilizadora derivado das flutuações de entrada e saída de clientes, de acordo com previsto na alínea f) do n.º2 do artigo 140º do Código do Trabalho, aplicável por força do n.º1 do artigo 175º do mesmo diploma legal.*” Esta descrição genérica que consta do contrato de utilização celebrado não é mais que uma mera transcrição do artigo 140.º, n.º 2, al. f) do Código do Trabalho. O fundamento do recurso ao trabalho temporário deve ser realizado mediante “*menção concreta dos factos que o integram devendo-se estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado*”⁶⁰. Neste caso não existe nenhuma menção concreta dos factos bem como nenhuma relação entre o motivo justificativo e o termo do contrato. Existe apenas uma transcrição da norma legal, sem nenhum enquadramento com a realidade. O motivo justificativo apresentado não cumpre o legalmente exigido, uma vez que não permite estabelecer o porque do recurso ao trabalho temporário, é vago e não contém factos concretos que permitem estabelecer se o contrato celebrado é ou não admissível. Esta menção especial possui um carácter de extrema importância, uma vez que é um dos elementos que separa o regime legal do trabalho temporário da inconstitucionalidade, visto que, o trabalhador no regime em análise encontra-se numa situação precária, devendo estas situações serem restringidas ao máximo, sendo apenas admitidas mediante um motivo justificativo admitido por lei. Tendo em conta estarmos perante um fundamento extremamente vago, sem factos concretos, deverá ser entendido que não existe motivo justificativo que permita a precariedade laboral em que se encontra o trabalhador temporário, pelo que o fundamento do contrato deverá ser considerado nulo e a consequência desta nulidade será o trabalhador temporário prestar a sua atividade à empresa utilizadora em regime de contrato sem termo.

A jurisprudência relativamente à falta ou insuficiência do motivo justificativo nos contratos de utilização de trabalho temporário tem sido sempre num único sentido, ou seja, a nulidade do contrato celebrado e a atividade do trabalhador ser considerada prestada sem termo ao utilizador. Neste sentido veja-se, entre muitos, o acórdão n.º 4154/11.2TTLSB.L1.S1, do Supremo Tribunal de Justiça que considera que “*Não satisfaz*

⁵⁹O trabalhador poderá optar por uma indemnização em vez da prestação da atividade em regime de contrato sem termo, segundo os termos do artigo 176.º, n.º 3, e artigo 173.º, n.º 6, ambos do Código do Trabalho.

⁶⁰Artigo 177.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

*as exigências decorrentes (...) a indicação no contrato, como motivo justificativo, do conteúdo de uma norma legal acrescido de referências a acumulações temporárias de actividade que não permitam estabelecer qualquer relação entre essas acumulações e a sujeição do contrato a termo indeterminado. A insuficiência da justificação inserta no contrato de utilização para o recurso ao trabalho temporário acarreta a nulidade do contrato, considerando-se, nos termos do n.º 5 do artigo 177.º do Código do Trabalho, que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo*⁶¹.

A duração do contrato de utilização de trabalho temporário também é estabelecida pelo Código do Trabalho. Assim o contrato de cedência do trabalhador *“incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respetivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa”* (artigo 178.º, n.º 2), podendo ser celebrado a termo resolutivo certo ou incerto (n.º 1 do mesmo artigo). No contrato de utilização de trabalho temporário em análise, o prazo máximo será portanto de 12 meses, visto tratar-se de uma situação de acréscimo excecional da atividade da empresa.

É necessário salientar, quanto à duração do contrato de utilização de trabalho temporário que a norma é em tudo idêntica à da duração da contratação a termo, prevista no artigo 148.º do Código do Trabalho. A admissibilidade do recurso ao trabalho temporário é, em parte, a mesma que nos casos da celebração do contrato a termo (as situações coincidentes são as previstas no artigo 140.º, n.º 2, al. a) a g) do Código do Trabalho)⁶². Nestas mesmas situações, os prazos são em tudo análogos, uma vez que, por norma, os contratos a termo são celebrados por um período superior a 6 meses, exceto nos casos previstos na al. a) a g) do artigo 140.º n.º 2, segundo os termos do artigo 148.º n.º 2 do Código do Trabalho. Ora, é nestes casos que o legislador também previu o recurso ao trabalho temporário, sem limite mínimo de duração e com um prazo máximo de 2 anos de duração⁶³. Assim, e nas palavras da Doutora MARIA REGINA GOMES REDINHA, *“o empresário pode, segundo seu alvedrio, optar por qualquer das formas contratuais consideradas, cabendo-lhe a decisão de se tornar empregador ou utilizador, até porque*

⁶¹Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 4154/11.2TTLSB.L1.S1, de 19-11-2014, <http://www.dgsi.pt/>, consultado em 5 de abril de 2016.

⁶²As únicas situações em que é exclusivo o uso da contratação temporária são as previstas no artigo 175.º, n.º 1 al. a) a d) do Código do Trabalho.

⁶³Quanto a sobreposição do regime de trabalho temporário com o regime a termo veja-se, Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, págs. 139 a 144.

*não encontra nenhum impedimento derivado dos limites impostos à duração de ambos os vínculos*⁶⁴.

No entanto, o legislador, apesar da similitude dos regimes de contratação a termo e contratação temporária, parece estabelecer que a admissibilidade do recurso ao regime temporário se constitui nos casos em que se pretende uma menor duração do contrato, uma vez que não existe uma duração mínima imposta por lei no contrato de utilização de trabalho temporário e a duração máxima deste contrato é menor do que no caso do regime da contratação a termo.

No âmbito dos contratos de utilização de trabalho temporário, para além da responsabilidade já analisada, o utilizador terá de ter em conta que findo o contrato de utilização e se o trabalhador continuar a exercer a sua atividade 10 dias após a referida cessação sem que seja celebrado um novo contrato de utilização, este passa a exercer a atividade ao utilizador em regime de contrato sem termo (artigo 178.º, n.º 4, do Código do Trabalho)⁶⁵.

Importa ainda falar da proibição dos contratos sucessivos após se atingir a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário estabelecido por Lei, tendo o legislador proibido no mesmo posto de trabalho trabalhador temporário ou contratado a termo durante um período igual a um terço da duração do contrato (artigo 179.º, n.º 1 do Código do Trabalho). Esta proibição tem exceções, uma vez que no caso de acréscimo excecional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal ou nova ausência do trabalhador substituído a proibição não opera. (artigo 179.º, n.º 2 do Código do Trabalho). Mais uma vez, esta proibição vem na sequência da garantia constitucional instituída pelo artigo 53.º da C.R.P, uma vez que não permite ao utilizador celebrar contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos devido ao carácter precário em que se encontra o trabalhador. No estudo de caso em apreço, o contrato de utilização celebrado pela Pousada Flôr de Lotus e a Temporário trata-se de um segundo contrato. A admissibilidade do mesmo contrato teve por base o *“acrécimo excecional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal”*⁶⁶. Neste sentido e tendo em conta que a atividade da Pousada

⁶⁴Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, págs.141 e 142.

⁶⁵O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 2773/06.8TTLSB.L1.S1, de 04-05-2011 <http://www.dgsi.pt/>, consultado a 03 de Abril de 2016, entendia que *“Resultando provado que o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora cessara em 01-09-2005 e que o trabalhador continuou ao serviço desta até 15-12-2005, sem que tivesse ocorrido a celebração de contrato que legitimasse uma tal situação, é de considerar que aquele passou a estar subordinado à empresa utilizadora por contrato de trabalho sem termo”*.

⁶⁶Artigo 179.º, n.º2, al. b) do Código do Trabalho.

Flôr de Lotus tem características sazonais⁶⁷, faz sentido encontrar-se abrangido pela exceção da proibição dos contratos sucessivos.

No entanto, se tivermos em conta o regime do trabalho temporário, terá nexos um acréscimo excecional poder durar 2 anos, mantendo-se na empresa um trabalhador em situação precária? Segundo o Doutor GUILHERME DRAY, *“o recurso ao trabalho temporário apenas se admite a título excecional e para satisfação de necessidades meramente temporárias ou transitórias da atividade desenvolvida ou a desenvolver pelo utilizador de trabalho temporário, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei, desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais, pois assim o impõe o princípio constitucional da estabilidade do emprego”*⁶⁸. Neste sentido, as exceções à proibição sucessiva dos contratos poderão aumentar a precariedade do regime do trabalho temporário, sendo certo que as empresas poderão fazer um uso abusivo destas exceções por forma a contornar os limites temporais relativos ao contrato de utilização de trabalho temporário, violando assim o princípio constitucional do direito à segurança no emprego. Importa assim analisar cada caso em concreto para se aferir se estamos perante um caso de exceção para a celebração de contratos sucessivos.

6.2 Contrato de trabalho para cedência temporária

O contrato de trabalho no âmbito do trabalho temporário é o negócio jurídico celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador, em que este é contratado com a finalidade de ser cedido a uma ou mais empresas, no entanto mantendo o vínculo laboral com a empresa de trabalho temporário. Este contrato poderá revestir duas modalidades, contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

A principal diferença entre ambos os contratos é que no primeiro caso o trabalhador é contratado a termo (certo ou incerto) e irá ser cedido a um utilizador que celebrou um contrato de utilização de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário. Findo o contrato de utilização de trabalho temporário, o trabalhador verá também cessar o seu contrato de trabalho temporário.

⁶⁷O turismo é caracteristicamente conhecido por ter as designadas épocas altas e épocas baixas.

⁶⁸Guilherme DRAY, *Código do Trabalho Anotado*, (citado no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 628/12.6TTSTB.E1, de 13-02-2014, <http://www.dgsi.pt/>, consultado a 5 de abril de 2016).

No segundo caso, o trabalhador celebra um contrato sem termo com a empresa de trabalho temporário em que se obriga a prestar a sua atividade a empresas utilizadoras, podendo ser cedido várias vezes, no entanto mantendo o vínculo contratual com a empresa de trabalho temporário. Neste caso, mesmo após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário, o trabalhador não irá ver cessado o seu contrato de trabalho temporário⁶⁹.

6.2.1 Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário, devido ao seu carácter de limitação temporal (aposição de um termo certo ou incerto) é um contrato precário para o trabalhador. O trabalhador será contratado enquanto durar o motivo justificativo, podendo ver cessado o seu contrato a qualquer momento, mesmo após dois dias da sua celebração, uma vez que não existe limite mínimo de duração estabelecido na lei⁷⁰.

A admissibilidade deste tipo de contratos é a mesma admissibilidade de celebração contrato de utilização de trabalho temporário, sendo que caso seja celebrado um contrato de trabalho temporário que não conste das situações descritas, considerar-se-á nulo e o trabalho considera-se que será prestado a ETT em regime de contrato sem termo⁷¹. No entanto, se estivermos perante uma situação em que também o contrato de utilização de trabalho temporário tenha sido celebrado fora das situações legalmente previstas, então considerar-se-á que o trabalhador irá prestar a sua atividade em regime de contrato sem termo à empresa utilizadora⁷² (artigo 180.º do Código do Trabalho).

O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita e deverá conter as menções obrigatórias previstas no artigo 181.º, n.º1, do Código do Trabalho. As menções especiais previstas derivam do que foi previsto no contrato de utilização de trabalho temporário, nomeadamente o motivo justificativo, o local e período normal de trabalho, data de início do trabalho e termo do contrato. O contrato de trabalho temporário do estudo de

⁶⁹Na distinção deste dois tipos contratuais do regime de trabalho temporário, importa salientar o artigo 172.º, al. a) e b) do Código do Trabalho.

⁷⁰No entanto, o trabalhador temporário não poderá ver cessado o seu contrato enquanto se mantiver o motivo justificativo que levou a sua contratação, segundo os termos do artigo 182.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

⁷¹Poderá também neste caso, o trabalhador fazer cessar o contrato nos 30 dias seguintes ao início da atividade mediante uma indemnização.

⁷²Mais uma vez o trabalhador poderá optar pela indemnização, nos 30 dias subsequentes ao início da prestação da atividade.

caso é um contrato a termo incerto e inicia com o nome e os elementos dos intervenientes. De seguida é estabelecido o local e a atividade a desenvolver pelo trabalhador temporário, bem como o dever de cumprir as instruções dadas pelo utilizador, uma vez que é este que possui o poder de direção⁷³.

De realçar a obrigatoriedade da inserção no contrato do motivo justificativo da celebração do mesmo, com uma descrição concreta do fundamento. Caso isto não suceda, a penalização será a verificada já noutras situações, *“considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo”* (artigo 181.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Neste sentido, importa fazer referência ao contrato de trabalho temporário do estudo de caso⁷⁴. A cláusula segunda é referente ao motivo justificativo da celebração do contrato e o fundamento do recurso ao trabalhador temporário em regime de contrato a termo incerto. O motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho temporário em análise *“resulta do acréscimo temporário e excepcional de actividade na empresa utilizadora derivado a flutuações de entrada e saída de clientes, de acordo com o previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 140º do CTR, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro”*. Neste caso o motivo justificativo não contém a menção concreta dos factos, sendo o fundamento apresentado extremamente vago e abstrato, visto que se trata de uma cópia da norma prevista no artigo 140.º, n.º 2, al. f) do Código do Trabalho. Não existe enquadramento com a realidade nem o fundamento para o recurso à contratação a termo que legitima o regime precário em que se encontra o trabalhador. Assim, considera-se que o trabalho será prestado em regime de contrato sem termo, à empresa de trabalho temporário.

No entanto, se tivermos em conta o que já foi referido no contrato de utilização de trabalho temporário⁷⁵, surge um conflito legal. Assim, perante esta situação, o trabalhador irá prestar a sua atividade a empresa de trabalho temporário ou ao utilizador? Neste caso, a resposta depende da vontade do trabalhador. O trabalhador, tendo em conta a existência de dois vícios de forma (no contrato de utilização e no contrato de trabalho temporário), poderá escolher a qual das empresas pretende ficar vinculado. Neste sentido importa salientar o acórdão n.º 395/09.0TTSTS.P1 que constata que *“Perante esta dupla*

⁷³Artigo 181.º, n.º1, al. a), c), d), g) e artigo 185.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

⁷⁴Veja-se anexo 2.

⁷⁵O contrato de utilização de trabalho temporário do estudo de caso também contém um motivo justificativo vago, sendo que se considera portanto que o trabalhador presta a sua atividade em regime de contrato sem termo ao utilizador.

consequência, que, à identidade de falta ou de nulidade do motivo invocado, faz corresponder a transformação do contrato de trabalho temporário em contrato de trabalho por tempo indeterminado, é lógico que o trabalhador não pode ficar sujeito simultaneamente às duas entidades empregadoras. Terá, então, perante o desenrolar desta dupla situação, o trabalhador, titular de um direito potestativo, de optar por qual das entidades pretende ficar vinculado de por contrato de trabalho indeterminado”⁷⁶.

6.2.2 Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Neste contrato, ao contrário do que sucede no contrato de trabalho temporário, o contrato é celebrado sem termo, isto é, o trabalhador mantém o vínculo contratual com a empresa de trabalho temporário indefinidamente e independentemente dos contratos de utilização de trabalho temporário, podendo ser cedido a vários utilizadores.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária também está sujeito a forma escrita e deve conter as menções especiais prevista no artigo 183.º do Código do Trabalho. Salientar desde já a necessidade de constar no referido contrato o facto de o trabalhador aceitar expressamente ser cedido a vários utilizadores e a atividade que se propõe a realizar, através de uma descrição das funções a exercer. Também devido à especificidade do contrato em análise, em que o trabalhador temporário irá ser cedido a utilizadores diversas vezes, o legislador impõe a necessidade de constar do contrato qual a área geográfica em que o trabalhador está sujeito a exercer a sua atividade. Esta menção especial tem uma importância fundamental uma vez que como o trabalhador temporário aquando da celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária não sabe em que local irá exercer as suas funções, este apenas poderá ser deslocado até ao limite imposto pelo contrato. Se esta menção especial não existisse, um trabalhador do concelho de Viseu poderia ver-se forçado a prestar as suas funções a um utilizador no concelho de Setúbal, sob pena de incumprimento contratual e consequentemente levar a uma justa causa de despedimento. Assim, o trabalhador

⁷⁶Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 395/09.OTTSTS.P1, de 15-12-2010 <http://www.dgsi.pt/> consultado a 07 de abril de 2016. Veja-se ainda o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0612883, de 18-09-2006, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

dispõem-se a prestar a sua atividade, por exemplo, no distrito de Viseu, pelo que não poderá ser cedido a um utilizador fora da área previamente estabelecida.

No mesmo sentido, é necessário constar do referido contrato a retribuição mínima a que o trabalhador terá direito (artigo 183.º, n.º1, al. d). Mais uma vez, a norma é no sentido de proteger o trabalhador, pois também neste caso o trabalhador aquando a celebração do contrato não sabe o valor da retribuição que irá auferir no utilizador, pelo que o valor mínimo da retribuição impede a sua cedência a utilizadores onde este fosse receber uma retribuição inferior ao desejado. Se esta menção obrigatória não fosse prevista, o trabalhador poderia ver-se obrigado a prestar a sua atividade com a condição de receber uma remuneração inferior àquilo que entendia ser justo para as funções praticadas, sob pena de incumprimento contratual.

Esta modalidade contratual, que deriva da legislação alemã, é mais favorável ao trabalhador, uma vez que este não se encontra na situação precária de celebração do contrato a termo, ficando vinculado à empresa de trabalho temporário sem limite temporal. Além disto, conforme o disposto no artigo 184.º do Código do Trabalho, fora dos períodos de cedência o trabalhador terá na mesma direito a receber uma retribuição⁷⁷.

Importa ainda analisar uma das consequências da má elaboração do contrato de trabalho (com e sem termo) no âmbito do regime do trabalho temporário, ou celebração deste fora dos motivos legalmente admissíveis, uma vez que se considera prestada a atividade do trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo⁷⁸. No entanto, o que é que isto significa?

Analisando primeiramente a situação na celebração de um contrato de trabalho temporário em que este não contém o motivo justificativo ou é celebrado fora das situações legalmente admissíveis, a consequência será que o trabalho prestado pelo trabalhador se considera prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo. No entanto o trabalhador irá prestar a sua atividade à empresa, ou considera-se que possui um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e irá ser cedido a utilizadores? A resposta a esta pergunta requer uma ponderação das consequências

⁷⁷Esta retribuição depende de o trabalhador ir, fora do período de cedência, exercer a sua atividade à empresa de trabalho temporário. Nos casos em que isto não sucede terá direito a *“compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante a que for mais favorável”* (artigo 184.º, n.º 2 al. a)). Nos casos em que o trabalhador presta a atividade à empresa de trabalho temporário fora dos períodos de cedência, este terá direito a uma retribuição correspondente a atividade desempenhada, mas nunca inferior a contratual estabelecida no contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (artigo 184.º, n.º 2, al. b)).

⁷⁸Artigo 180.º, n.º 2, artigo 181.º n.º2 e artigo 183.º, n.º 3, todos do Código do Trabalho.

práticas que possa advir da prestação se considerar sem termo. Da letra da Lei parece resultar que a atividade terá de ser prestada a ETT, isto é, o trabalhador irá exercer a sua atividade na própria empresa de trabalho temporário. Ora, como é lógico, haverá certamente dificuldade na prestação da atividade, por falta de enquadramento na ETT. Imaginamos um empregado de mesa que vê o seu contrato de trabalho temporário transformado em contrato sem termo devido a insuficiência do motivo justificativo. Como será facilmente perceptível, não poderá exercer a sua atividade na empresa de trabalho temporário. O Código do Trabalho admite a faculdade de o trabalhador poder optar pela indemnização, no entanto este terá de exercer esta opção nos 30 dias seguintes após o início da atividade, sendo que este prazo revela-se pouco adequado e insuficiente⁷⁹. Nas palavras da Doutora MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *“Não se compreende bem a limitação desta possibilidade aos primeiros 30 dias de execução da prestação, uma vez que o vício pode não ser detetado nesse período”*⁸⁰. Assim, o mais aceitável será considerar-se que o trabalhador adquire um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, podendo exercer a sua atividade a utilizadores e mantendo o vínculo com a empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo.

O Acórdão do Tribunal de Évora n.º 65/11.0TTSTB.E1, de 20-09-2012, relativamente à insuficiência do motivo justificativo num contrato de trabalho temporário, *“concluiu a sentença recorrida ser insuficiente o motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho temporário a termo e, daí, considerou que o trabalho prestado pelo Autor o foi em regime de contrato de trabalho sem termo”*⁸¹. Assim, entendeu-se que no momento da prestação da atividade ao utilizador, esta já estava a ser exercida em regime de contrato sem termo, por insuficiência do motivo justificativo.

A jurisprudência parece estabelecer que se deverá considerar que na situação prevista do artigo 181.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o trabalhador temporário considera-se em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária. No meu entender, esta é a solução que mais sentido faz relativamente à sua aplicabilidade prática e à proteção do trabalhador.

⁷⁹No meu entender, o legislador não pretendia que na impossibilidade de o trabalhador poder exercer a sua atividade à empresa de trabalho temporário, este optasse pela indemnização, até porque o período para o fazer é extremamente reduzido.

⁸⁰Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2014, pág. 325.

⁸¹Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 65/11.0TTSTB.E1, de 20-09-2012 <http://www.dgsi.pt/>, consultado a 23 de março de 2016.

Importa ainda analisar que no caso de ter sido celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária com, por exemplo, falta da menção expressa de que o trabalhador aceita ser cedido a vários utilizadores, terá como consequência a prevista no n.º 3 do artigo 183.º do Código do Trabalho, ou seja *“considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo”*⁸². Tendo em conta que o contrato existente já era sem termo, não se consegue entender o que o legislador pretendia como consequência do não cumprimento da menção exigida por lei. Nas palavras do Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ, *“ajusta-se um contrato de trabalho por tempo indeterminado em desrespeito da forma escrita ou de formalidades e o vínculo transforma-se em contrato de trabalho sem termo; dir-se-á que não tem sanção”*⁸³.

6.3 Ligação entre os contratos e prioridade de celebração

Importa apurar a união que os contrato de trabalho temporário e o contrato de utilização de trabalho temporário possuem. Nas palavras da Doutora MARIA REGINHA GOMES REDINHA, *“podemos configurar o trabalho temporário como uma união negocial interna de dois contratos heterogêneos, unilateral e necessária, em que o nexo de interdependência estabelece uma coligação funcional entre o contrato de trabalho temporário e o contrato de utilização de trabalho temporário”*⁸⁴.

Quanto a questão de saber qual dos contratos do regime do trabalho temporário deverá ser celebrado em primeiro lugar, o Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ afirma que *“esta figura pressupõe a existência de dois negócios jurídicos, em princípio, sem qualquer prioridade temporal entre eles”*⁸⁵. Admite ainda que *“o legislador propende para conferir prioridade na celebração do contrato de prestação de serviço em relação ao contrato de trabalho”*⁸⁶, no entanto esta mesma lógica não é seguida no contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária *“e mesmo com respeito ao contrato de trabalho temporário, do disposto do art.177º, nº 1, do CT, decorre que este*

⁸²Também nestas situações o trabalhador poderá optar pela indemnização.

⁸³Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 697.

⁸⁴Maria Regina Gomes REDINHA, *op. cit.*, pág. 174.

⁸⁵Pedro Romano MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 690.

⁸⁶*Ibidem*, pág. 690.

*pode preceder o contrato de utilização*⁸⁷, pelo que, o Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ defende que não existe prioridade temporal entre eles.

Neste sentido, importa salientar algumas ideias que contrariam esta linha doutrinal estabelecida pelo Doutor PEDRO ROMANO MARTINEZ. O contrato que deve ser celebrado em primeiro lugar será o contrato de utilização de trabalho temporário. Isto sucede, uma vez que no contrato de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador é necessário constar o local e horário do trabalho, data de início do trabalho e termo do contrato, bem como os motivos justificativo da celebração daquele contrato⁸⁸. Os elementos anteriormente apresentados porventura apenas se saberão após a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário, pelo que é necessário que este seja celebrado em primeiro lugar. A falta dos referidos elementos constitui contra ordenação leve, segundo os termos do artigo 181.º, n.º 5, do Código de Trabalho. Se na celebração do contrato de trabalho temporário não constar o motivo justificativo da celebração deste, considera-se *“que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo”* (artigo 181.º, n.º 2, do Código do Trabalho). Esta penalização extremamente gravosa para a ETT, levará a que esta apenas celebre os contratos de trabalho temporário após a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário, pois é neste ultimo que o utilizador apresenta o motivo justificativo do recurso ao trabalhador temporário.

Se a empresa de trabalho temporário, porventura, celebrar o contrato de trabalho temporário antes da celebração do contrato com o utilizador, esta corre o risco do motivo justificativo inscrito no contrato com o trabalhador não ser o real ou ser insuficiente, podendo ver o contrato por si celebrado reduzir-se a um contrato sem termo, prestando o trabalhador a atividade à própria empresa de trabalho temporário.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária é um contrato que vincula o trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário sem um termo. Este trabalhador é contratado não no sentido de satisfazer as necessidades de apenas uma empresa utilizadora, mas de várias empresas utilizadoras, pelo que pode ser celebrado numa altura em que nem tenha sido realizado um contrato de utilização de trabalho temporário. Neste sentido, não deve este contrato celebrado por tempo indeterminado ser tido em conta para a determinação de qual dos contratos deve ser primeiramente celebrado, até porque o conteúdo deste não pressupõe que já haja sido

⁸⁷ *Ibidem*, pág. 690.

⁸⁸ *Vide* 181.º n.º1 do Código do Trabalho, quanto ao conteúdo o contrato de trabalho temporário.

celebrado o contrato de utilização de trabalho temporário, ao contrário do que acontece na celebração dos contratos de trabalho temporário que pressupõe a existência de um contrato de utilização de trabalho temporário.

Outro aspeto a ter em conta é o conteúdo do artigo 177.º, n.º 3, do Código do Trabalho, que poderá levar ao raciocínio de que o contrato de trabalho temporário precede o contrato de utilização de trabalho temporário. Segundo os termos deste artigo, “*o contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo a cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário*”. Neste sentido, deve ser tido em conta que a redação do artigo 177.º é feita não só tendo em consideração o contrato de trabalho temporário, mas também o contrato por tempo indeterminado para cedência temporária, pelo que apenas neste último caso poderá ser aposta a apólice de seguro do trabalhador no momento da celebração do contrato de utilização. Nos outros casos, a apólice de seguro deverá poder ser entregue numa fase posterior, após a celebração do contrato de trabalho temporário.

Posto isto, o legislador, apesar de não referir expressamente a necessidade de celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário em primeiro lugar, redige toda a norma nesse sentido, pelo que deverá o contrato de trabalho temporário ser precedido do contrato de utilização de trabalho temporário⁸⁹.

6.4 Direitos e deveres do trabalhador temporário

O legislador conhecendo a posição extremamente frágil em que se encontra o trabalhador no regime de trabalho temporário, introduziu alguns direitos para atenuar esta precariedade. O trabalhador temporário terá direito à retribuição mínima observada para a sua categoria na empresa utilizadora ou ao valor previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao utilizador ou a empresa de trabalho temporário, consoante o mais favorável (artigo 185.º, n.º 5, do Código do Trabalho). Terá ainda direito a outros subsídios que sejam dados aos trabalhadores da empresa utilizadora⁹⁰ bem como ao mesmo nível de “*proteção em matéria de segurança e saúde no*

⁸⁹Maria do Rosário Palma RAMALHO, *op. cit.*, pág. 329.

⁹⁰Segundo os termos do artigo 185.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador” (artigo 186.º, n.º 1, do Código do Trabalho)⁹¹.

Se tivermos em conta os direitos atribuídos ao trabalhador temporário, estes não serão mais que um igualar, em alguns pontos, da situação em que se encontram os trabalhadores do utilizador, pelo que, tendo em conta a situação precária do trabalhador temporário é parca a legislação protetora do trabalhador neste regime.

O trabalhador temporário tem ainda direito, segundo os termos do artigo 182.º, n.º 6, do Código do Trabalho, à compensação por caducidade dependendo, esta do termo da celebração do contrato de trabalho temporário. Assim, se o contrato de trabalho temporário tiver sido celebrado a termo certo, aplicar-se-á o disposto no artigo 344.º e o trabalhador terá direito a receber 18 dias de retribuição base por cada ano. Por sua vez, se o contrato de trabalho temporário tiver sido celebrado a termo incerto, aplicar-se-á o disposto no artigo 345.º e o trabalhador terá direito a 18 dias de retribuição base. Em termos práticos o valor a receber será o mesmo, uma vez que em ambos os casos estamos perante 18 dias de retribuição base⁹², no entanto o prazo de comunicação que antecede a cessação do contrato diverge⁹³. O trabalhador temporário tem ainda direito à formação profissional se este tiver um contrato, ou vários contratos de trabalho temporário que perfaçam um total superior a três meses num ano civil (artigo 187.º, n.º 1).

Relativamente aos deveres, para além dos já enunciados, dever de obediência e outros previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, o trabalhador mesmo em regime de contrato temporário a termo poderá ser cedido a vários utilizador, conforme resulta do artigo 185.º, n.º 1, do Código do Trabalho. No contrato de trabalho temporário referente ao estudo de caso⁹⁴, está prevista essa mesma situação, a possibilidade do trabalhador poder ser cedido a outros utilizadores. Esta situação sucede nos casos em que o contrato de utilização termina, por culpa imputável ao utilizador, antes do termo previsto, sendo que a ETT poderá manter o contrato de trabalho temporário e ceder o trabalhador a outros utilizadores, não sendo forçada a cessar também o contrato com o trabalhador antes do seu termo.

⁹¹Veja-se ainda outras questões relativas a segurança e saúde no trabalho relativamente ao trabalhador temporário no artigo 186.º do Código do Trabalho.

⁹²Importa salientar que no contrato de trabalho temporário a termo incerto, este não pode, na situação com o limite temporal mais longo, ultrapassar os dois anos, pelo que neste caso não existe aplicabilidade do artigo 345.º, n.º 4, al. b) do Código do Trabalho.

⁹³Veja-se artigo 344.º e 345.º, relativamente ao pré-aviso da cessação o contrato.

⁹⁴Anexo 2.

7 Trabalho temporário e o direito à segurança no trabalho

O regime do trabalho temporário é um regime precário para o trabalhador temporário, uma vez que o contrato celebrado entre a ETT e o Trabalhador temporário é um contrato a termo com a duração a depender das necessidades do utilizador. Assim, o fim do motivo justificativo leva à cessação do contrato de trabalho sem a necessidade de invocação de justa causa. Torna-se portanto necessário analisar o regime do trabalho temporário à luz do preceituado na Constituição da República Portuguesa.

O artigo 53.º da C.R.P está inserido no Capítulo III sob a epígrafe de Direitos, Liberdades e garantias dos trabalhadores. Este preceito constitucional é referente à segurança no emprego, sendo que segundo os termos do artigo 53.º *“É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”*. O preceito Constitucional pretende proteger o trabalhador, parte mais fraca numa relação laboral, proibindo os despedimentos sem motivo válido. Nas palavras do Doutor J.J GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA esta *“proibição constitucional implica, desde logo, ilegalidade e a consequente nulidade dos actos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho”*⁹⁵. A entidade empregadora não poderá assim por sua iniciativa fazer cessar livremente o contrato de trabalho sob pena de violar o preceito constitucional, sendo necessário um motivo justificativo, válido, para proceder ao despedimento do trabalhador. O artigo 351.º do Código do Trabalho enuncia uma cláusula geral e uma lista de justas causas que poderão levar ao despedimento do trabalhador, no entanto esta lista não é uma lista fechada (a palavra “nomeadamente” presente na norma abre mesmo portas a que possam ser consideradas outros motivos válidos que possam conferir despedimento por justa causa) nem automática.

O artigo 53.º da C.R.P estabelece ainda, desde logo, que não poderá ser considerado despedimento por justa causa a invocação de motivos políticos ou ideológicos. A definição destes dois pontos deve-se sobretudo a proteção que a Constituição pretende conferir e *“impedir que um trabalhador seja discriminado por causa das suas convicções*

⁹⁵J.J Gomes CANOTILHO, Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 707.

O artigo 338.º do Código do Trabalho proíbe os despedimentos sem justa causa, sendo que o artigo 351.º do Código do Trabalho define a noção de justa causa. O despedimento do trabalhador sem justa causa constitui despedimento ilícito segundo os termos do artigo 381.º e ss., pelo que o trabalhador alvo de despedimento ilícito deverá ser reintegrado na empresa (artigo 389.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho).

*políticas ou ideológicas, ou por motivo de actividade política, mesmo que seja invocada outra causa de despedimento, só o sendo por motivo de perseguição política ou ideológica*⁹⁶. Pretende-se considerar que o despedimento do trabalhador será ilícito se, apesar de ter sido apresentado uma causa que seja passível de despedimento, a entidade empregadora apenas pretenda fazer cessar o contrato de trabalho por motivos políticos ou ideológicos e não devido ao motivo apresentado⁹⁷.

O preceito constitucional referido não protege a manutenção do contrato de trabalho do trabalhador em todas as situações, pois tal não seria lógico e possível numa sociedade. O trabalhador poderá ver cessar o seu contrato de trabalho, por exemplo, no caso de ter um comportamento de desobediência ilegítimo às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superior ou caso tenha um comportamento que lese os interesses da empresa (artigo 351.º, n.º 2, al. a) e e) do Código do Trabalho)⁹⁸. É necessário portanto estabelecer os requisitos que estabeleçam a aplicabilidade do direito à segurança no emprego e da proibição de despedimentos sem justa causa. O Doutor J.J GOMES CANOTILHO e o Doutor VITAL MOREIRA estabelecem seis requisitos quanto a garantia do direito à segurança no emprego e da proibição de despedimentos sem justa causa: “(a) *princípio da definição legal quanto aos pressupostos de facto e de direito que constituem justa causa de despedimento*; (b) *inadmissibilidade de causas absolutas de despedimento, pois, estando em causa direitos, liberdades e garantias, a licitude do despedimento só pode aferir-se perante as circunstâncias concretas de cada caso, devendo elas ser suscetíveis de controlo pelo juiz (cfr. Cód. Trab., art.415-3.º)*; (c) *princípio da proporcionalidade (proibição do excesso), com observância das dimensões da necessidade, adequação e proporcionalidade*; (d) *controlo das prognoses, pois o motivo da restrição tem de aferir-se pela subsistência, no futuro, das razões invocadas como ultima ratio do despedimento*; (e) *garantia de um procedimento justo, o que pressupõe, consoante os casos, um processo disciplinar com garantias de defesa (cfr. Cód. Trab., arts. 411 e ss.) ou um pré-aviso e intervenção preventiva das entidades de controlo (cfr. Cód. Trab., arts 419.º e ss.); (f)*

⁹⁶J.J Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA, *op. cit.*, pág. 711.

⁹⁷O artigo 381.º al. A) do Código do Trabalho regula esta garantia constitucional ao considerar que o “*despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso*”. O ocultar do motivo que leva a entidade empregadora a pretender cessar o contrato de trabalho não deverá tornar o despedimento lícito e é neste sentido que o preceito constitucional pretende ir, protegendo a posição do trabalhador em questões políticas e ideológicas e garantindo que o trabalhador não será alvo de discriminação.

⁹⁸O artigo 351.º do Código do Trabalho enuncia uma lista de comportamentos do trabalhador que poderá constituir justa causa de despedimento.

reintegração e adequada indemnização no caso de despedimento ilícito (cfr. Cód. Trab., art. 436º) ⁹⁹.

O direito constitucional previsto no artigo 53.º da C.R.P não garante apenas o direito à segurança no emprego ou a proibição de despedimento sem justa causa. O preceito constitucional contém também no seu campo de ação a proteção do trabalhador em contratos de trabalho que estejam envolvidos em precariedade quanto a sua duração. O contrato de trabalho deverá ser celebrado sem termo, só podendo ser celebrado a termo nos casos previstos na lei. O termo no contrato de trabalho transforma-o num contrato precário quanto a sua duração, pelo que, nas palavras do Doutor J.J GOMES CANOTILHO e do Doutor VITAL MOREIRA o artigo 53.º da C.R.P *“perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse generalizadamente sujeita a prazos mais ou menos curtos, porquanto, nesta situação, o empregador não precisaria de despedir, bastando-lhe não renovar a relação jurídica no termo do prazo”*¹⁰⁰. Em termos práticos faz todo o sentido este âmbito de proteção conferido pelo artigo 53.º da C.R.P, uma vez que, se não fosse permitido despedir sem justa causa, mas no entanto fosse legal celebrar contratos com termo em qualquer situação, o âmbito de aplicação da norma seria extremamente reduzido. No entanto, tendo em conta a sociedade atual, existem situações delimitadas no tempo, que requerem o uso de trabalhadores a termo. Pensando agora especificamente no tema deste trabalho, o recurso ao trabalho temporário será apenas admissível nos casos previstos na lei e mediante um motivo justificativo que deverá legitimar o trabalho temporário através de factos concretos, uma vez que é este que justifica a situação excecional e precária do trabalhador e a não inconstitucionalidade do regime.

Esta garantia constitucional revela-se também na proibição de celebração de contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos (artigo 179.º), uma vez que, caso isso fosse possível, levaria ao recurso abusivo do trabalhador temporário em regime precário. Entende-se também, que a admissibilidade da contratação a termo, bem como a contratação temporária, só é possível para atividade de curta duração, pelo que o legislador impôs um limite de duração máxima e consequentemente a proibição de exceder esse mesmo limite, para assim garantir o preceito constitucional e combater o uso abusivo do regime do trabalho temporário¹⁰¹.

⁹⁹ J.J Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA, *op. cit.*, págs. 709 e 710.

¹⁰⁰ *Ibidem*, pág. 711.

¹⁰¹ Defende-se que no caso de o trabalhador ter celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária não deveria haver limite de duração legal, uma vez que o trabalhador em causa não se encontra numa situação precária.

8 O trabalho temporário em confronto com a cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores é um regime com semelhanças com o regime do trabalho temporário, apesar de estruturalmente muito diferente pelo que merece que seja feita uma distinção entre ambos. A cedência ocasional de trabalhadores encontra-se regula nos artigos 288.º a 293.º Código do Trabalho. Neste regime, o trabalhador é cedido a uma empresa, empresa esta que terá de ser uma empresa coligada com a empresa cedente, *“ou que esteja em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns”*¹⁰². Deste requisito para admissibilidade da cedência ocasional realça-se já uma diferença importante. No regime em análise é obrigatório a existência de uma *ligação* entre a empresa cedente e empresa cessionária, uma vez que a empresa cedente não tem como atividade a cedência temporária de trabalhadores. No regime de trabalho temporário, como já analisado, a ETT tem como atividade a cedência de trabalhadores, podendo realizar esta atividade a qualquer empresa, não necessitando de nenhuma *ligação* em especial com o utilizador. A cedência ocasional requer forma escrita, o trabalhador terá de concordar com a mesma e esta não poderá exceder um ano, renovável pelo prazo máximo de 5 anos¹⁰³, sendo que durante a cedência ocasional é a entidade cessionária que detém o poder de direção¹⁰⁴. Nestes aspetos referidos existe uma similitude com o regime do trabalho temporário, mas são os únicos pontos entre os dois regimes onde existe essa semelhança. A retribuição deverá ser paga pelo cessionário, ao contrário do que acontece no regime de trabalho temporário, que é a paga pela ETT.

Destaca-se ainda que na cedência ocasional o trabalhador tem de possuir um vínculo laboral sem termo, ao contrário do que acontece no regime de trabalho temporário. O trabalhador cedido terá de ingressar na empresa cedente após o término da cedência, para exercer as funções que exercia antes da cedência¹⁰⁵. No regime do trabalho temporário, o trabalhador temporário após a cessação do contrato de utilização irá, em regra, ver cessado o contrato de trabalho.

¹⁰²Código do Trabalho, artigo 289.º, N.º 1, al. b).

¹⁰³No entanto o prazo de duração da cedência no regime de trabalho temporário não é tao grande como na cedência ocasional.

¹⁰⁴Veja-se artigos 289.º e 290.º e 291.º do Código do Trabalho.

¹⁰⁵Artigo 290.º, n.º 2, Código do Trabalho.

9 Estudo de Caso – Considerações gerais

O regime do trabalho temporário veio introduzir uma liberalização do mercado de trabalho na perspectiva de que as empresas poderão celebrar contratos com a duração a depender das suas necessidades. O estudo de caso consistiu na investigação prática do regime do trabalho temporário, isto é, na análise de um contrato de utilização de trabalho temporário e num contrato de trabalho temporário, a base legal do regime do trabalho temporário. Conforme foi analisado ao longo do relatório, os contratos celebrados possuem graves erros na sua celebração, nomeadamente erros quanto a sua forma. Estes erros, designados de vícios de forma, tornam o contrato de trabalho do trabalhador temporário em regime de contrato sem termo, uma vez que em causa está a insuficiência do motivo justificativo, tanto no contrato de utilização de trabalho temporário como no contrato de trabalho temporário.

Resultante da consequência da insuficiência do motivo justificativo em ambos os contratos, decorre a possibilidade do trabalhador poder escolher a qual entidade pretende ficar vinculado, ao contrário do que sucede no caso da existência de vício substancial em ambos os contratos. Nestes casos o legislador define que o contrato de trabalho temporário se considera prestado a empresa utilizadora.

Os contratos em apreço revelam vicissitudes quanto a sua forma, no entanto importa salientar que estes vícios não estão patentes unicamente na empresa onde decorreu o estágio, uma vez que é comum a menção do motivo justificativo ser efetuada sem a especificação de factos concretos e justificativos do recurso ao trabalho temporário.

Este regime, já por si precário para o trabalhador, vê acentuado este fator aquando da realização dos contratos afetos ao regime, uma vez que estes são celebrados sem cumprimento dos requisitos legais impostos. Em consequência, o trabalhador, sem grandes opções tendo em conta o mercado laboral, presta a sua atividade sem conhecimento de quando poderá ver cessado o seu contrato de trabalho, uma vez que o motivo justificativo apostado no contrato é escrito sem menção dos factos concretos que possam revelar a duração do mesmo.

Neste sentido defende-se uma maior fiscalização às empresas de trabalho temporário com o intuito de proteger o trabalhador duma situação mais precária do que a admitida por Lei.

10 Conclusão

O regime do trabalho temporário é um regime incerto quanto às suas origens, no entanto ganhou uma enorme importância no século XX. Os três sujeitos do trabalho temporário, o trabalhador, o utilizador e a empresa de trabalho temporário, tornam o regime do trabalho temporário num regime algo atípico, no sentido de escapar à bilateralidade da contratação clássica e com necessidade de regulamentação específica. Como vimos, as características do contrato de trabalho pressupõem a existência de um empregador e a subordinação jurídica do trabalhador a este. Isto não sucede no regime do trabalho temporário, uma vez que o trabalhador temporário terá o dever de seguir as indicações dadas pelo utilizador, quando o seu vínculo laboral é com a empresa de trabalho temporário.

As ETT para o exercício do seu objeto social, cedência temporária de trabalhadores, devem cumprir certos requisitos específicos com o objetivo de legalizar a sua atividade no mercado e também como medida de proteção do trabalhador, nomeadamente na obrigação de constituição de caução para poder exercer a sua atividade.

Neste contexto, importou definir o empregador nesta relação tripartida, defendendo-se que este papel cabe à empresa de trabalho temporário, sobretudo porque é com este que o trabalhador celebra o contrato de trabalho. Deve-se assim entender que o poder de direção e de fiscalização do utilizador são consequência da delegação dos poderes por parte do empregador, a ETT.

O regime do trabalho temporário é composto por dois atos jurídicos, o contrato de trabalho para cedência de trabalhador temporário e o contrato de utilização de trabalho temporário. O primeiro poderá ser um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, sendo estes celebrados entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporária. A principal diferença é que no primeiro caso o trabalhador possui um vínculo a termo, certo ou incerto, com a ETT sendo que a contratação dura enquanto durar o contrato de utilização de trabalho temporário. No segundo caso o trabalhador possui um vínculo com a ETT sem qualquer termo, sendo cedido a vários utilizadores para desempenhar a atividade a que se propôs no contrato de trabalho. O segundo ato jurídico consiste na celebração de um contrato entre a ETT e a empresa utilizadora, em que esta requiere um trabalhador temporário para desempenhar certas funções. A admissibilidade do recurso ao trabalho temporário é apenas permitida

nas situações previstas na Lei, numa medida de proteção do trabalhador e evitar um uso abusivo do trabalho temporário, uma vez que este é um regime precário para o trabalhador.

O motivo justificativo em ambos os contratos deverá ser devidamente fundamentado e com menção concreta dos factos, sob pena de se considerar nulo o contrato e o trabalhador poder prestar a atividade em regime de contrato sem termo. Perante esta situação existem dois vícios, vício substancial e vício de forma. No primeiro caso, o vício resulta da celebração do contrato de utilização de trabalho temporário fora das situações em que é admissível o mesmo. No segundo caso, estamos perante a falta ou a insuficiências de certas menções especiais impostas por lei. No caso de vício substancial nos dois contratos, considera-se prestado o trabalho sem termo ao utilizador. No caso de vício de forma nos dois contratos, o trabalhador poderá optar a qual das partes pretende ficar vinculado.

Os contratos do regime do trabalho temporário apesar de distintos e produzirem efeitos jurídicos sem a subsistência de um deles, possuem uma união unilateral, uma vez que a formação de um está dependente do outro. Isto é, o contrato de trabalho temporário depende do conteúdo do contrato de utilização e trabalho temporário. Neste sentido importa afirmar que o legislador não impõe a celebração de um em primeiro lugar, no entanto, tendo em conta o regime do trabalho temporário, o contrato de utilização de trabalho temporário deverá ser celebrado em primeiro lugar.

O trabalhador temporário possui um conjunto de deveres que permite que a sua situação na empresa utilizadora seja semelhante à posição de um trabalhador da própria empresa utilizadora. O regime em análise coloca o trabalhador numa situação precária, uma vez que o contrato de trabalho dura enquanto durar a necessidade do utilizador. Tendo por base esta ideia, foi importante enquadrar o regime do trabalho temporário à luz do artigo 53.º da C.R.P. Este preceito constitucional institui o direito à segurança no emprego, o que contrasta com trabalho temporário, uma vez que o contrato de trabalho face a norma constitucional deverá ser celebrado sem qualquer aposição de termo ou duração estabelecida. No entanto, tendo em conta a existência de certas situações com duração temporal limitada, o legislador permitiu em certos casos o contrato a termo.

Assim, o legislador apenas admite o recurso ao trabalho temporário nos casos previstos na Lei e mediante um motivo justificativo válido. São estes dois requisitos que permitem ao regime do trabalho temporário a sua não inconstitucionalidade à luz do preceituado no artigo 53.º da C.R.P.

Revelou-se necessário analisar o regime de cedência ocasional de trabalhadores, uma vez que este possui em alguns pontos de contacto com o trabalho temporário. No entanto, é necessário ter em conta que no trabalho temporário intervém uma ETT, licenciada e tendo como objeto social a cedência de trabalhadores temporários. No regime de cedência ocasional de trabalhadores, a cedência apenas pode ser realizada a empresas com alguma *ligação* a empresa cedente, sendo que o trabalhador possui um contrato sem termo e no final da cedência regressa a empresa para o cargo que inicialmente possuía.

Ao longo da exposição teórica foram introduzidas situações práticas abordadas ao longo do estágio. Sendo que relativamente ao regime do trabalho temporário, a análise deste teve como *pano de fundo* a doutrina de ilustres autores, bem como jurisprudência relativa ao assunto sempre com base no estudo de caso apresentado.

No estudo de caso foi comprovado a existência de alguns vícios graves nos contratos celebrados, tendo como consequência a prestação da atividade do trabalhador considerar-se em regime de trabalho sem termo. Estes vícios são comuns nos contratos afetos ao regime do trabalho temporário e tornam a posição do trabalhador temporário ainda mais precária do que aquilo que seria de admitir.

Em conclusão, o regime do trabalho temporário é um regime que coloca o trabalhador numa situação precária, uma vez que o trabalhador não sabe quando irá ver o seu contrato cessado. Recorre-se ao regime do trabalho temporário mesmo fora das situações previstas no Código do Trabalho, mascarando essas situações e apresentando motivos justificativos que não correspondem a verdade. Os contratos de utilização de trabalho temporário sucedem-se não cumprindo a proibição de contratos sucessivos, isto porque, de entre os motivos apresentados, o acréscimo excecional não se encontra abrangido pela proibição dos contratos sucessivos.

As ETT celebram os contratos quase sempre com base nesse fundamento, de forma a contornar as limitações da duração do contrato de utilização de trabalho temporário. Importa realçar que a Lei que rege o regime do trabalho temporário não é insuficiente, no entanto as exceções permitidas e o uso abusivo destas, permite muitas vezes que sejam contornadas em fraude à Lei. Neste sentido, a falta de fiscalização às ETT é o principal responsável pela má aplicação do regime de trabalho temporário, uma vez que algumas destas empresas não estão a cumprir o estipulado na Lei. Haverá, no meu entendimento, apenas duas soluções para resolver este problema, uma maior restrição do regime do trabalho temporário ou uma maior fiscalização às ETT.

11 Bibliografia

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. ISBN 978-972-32-2215-9.

ARROWSMITH, James, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo, 2006. ISBN 92-897-0927-8.

CANOTILHO, J.J Gomes, Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. ISBN 978-972-32-1462-8.

FERNANDES, António De Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.^a Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2014. ISBN 978-972-40-5682-1.

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3.^a Edição, Ediforum, Lisboa, 2012. ISBN 978-989-8438-05-8

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7.^a Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2015. ISBN 978-972-40-5908-2.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.^a Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2014. ISBN 978-972-40-5597-8.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral do Trabalho*, 2.^a Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2009. ISBN 978-972-40-4010-3.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995. ISBN 972-32-0700-1.

ACÓRDÃOS

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto processo n.º 0612883, de 18-09-2006, consultado em <http://www.dgsi.pt> a 07 de abril de 2016

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto processo n.º 395/09.0TTSTS.P1, de 15-12-2010, 2010 consultado em <http://www.dgsi.pt/> a 07 de abril de 2016

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 2773/06.8TTLSB.L1.S1, de 04-05-2011, consultado em <http://www.dgsi.pt/>, a 03 de Abril de 2016.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora processo n.º 65/11.0TTSTB.E1, de 20-09-2012, consultado em <http://www.dgsi.pt/>, a 23 de março de 2016.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2013, de 05-03-2013, consultado em <http://www.dgsi.pt/>, a 23 de março de 2016.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora processo n.º 628/12.6TTSTB.E1, de 13-02-2014, consultado em <http://www.dgsi.pt/>, a 5 de abril de 2016.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 4154/11.2TTLSB.L1.S1, de 19-11-2014, consultado em <http://www.dgsi.pt/>, a 5 de abril de 2016

12 Anexos

Anexo 1

CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Entre:

Temporário, Lda.

Sede em Rua Serpa Pinto, lote A, n.º 15, Santa Maria, 3505-016, Viseu

Capital Social: 50.000.00 €

Contribuinte S. Social N.º 52136431456

Contribuinte Fiscal N.º 502689789

Conservatória do Registo Comercial de Viseu – matrícula n.º 532 532 647

Alvará N.º 784/07 de 15/05/2008

e:

Pousada Flôr de Lotus

Rua Principal, n.º 63, Ranhados, Viseu

3500 – 653

Contribuinte S. Social N.º 5635214789

Contribuinte Fiscal N.º 502645724

CLÁUSULA 1ª – Alínea b), do nº 1 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.

FUNDAMENTO:

O presente Contrato de utilização de Trabalho Temporário resulta do acréscimo temporário e excecional de atividade da empresa utilizadora derivado das flutuações de entrada e saída

de clientes, de acordo com previsto na alínea f) do n.º2 do artigo 140º do Código do Trabalho, aplicável por força do n.º1 do artigo 175º do mesmo diploma legal.

CLÁUSULA 2ª – Alínea c), do nº 1 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.

CARACTERÍSTICAS GENÉRICAS DOS POSTOS DE TRABALHO:

Empregado de mesa, com funções de entendimento dos clientes, executar serviços de buffet, servir pequenos-almoços, almoços e jantares.

LOCAL DE TRABALHO:

Sede do utilizador, Rua Principal, n.º 63, Ranhados, 3500-653, Viseu

HORÁRIO DE TRABALHO:

De acordo com os horários em vigor na empresa utilizadora.

CLÁUSULA 3ª – Alíneas e) do nº 1 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.

RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS FIXADAS PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ACIMA MENCIONADAS (de acordo com o nº 1 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro):

<u>CATEGORIA PROFISSIONAL</u>	<u>Valor Mensal</u>
Empregado de Mesa	€605

RETRIBUIÇÕES DO CUTT:

<u>CATEGORIA PROFISSIONAL</u>	<u>PREÇO HORA</u>
Empregado de Mesa	€7,40

* Estes preços encontram-se sujeitos à taxa legal de Iva.

- Feriados e Horas Noturnas com acréscimo de acordo com a legislação em vigor.

CLÁUSULA 4ª – Alínea g), do nº 1 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.

INÍCIO DO CONTRATO: 1 de dezembro de 2015

TERMO DO CONTRATO: Logo que extinto o fundamento que lhe deu origem, referido na cláusula 1ª não podendo, porém, a sua duração ultrapassar os doze meses.

CLÁUSULA 5ª – CONDIÇÕES DE PAGAMENTO:

As retribuições previstas neste CUTT serão liquidadas pela Empresa Utilizadora, até 30 dias após a emissão da faturação correspondente, que será acrescida da taxa de IVA em vigor nesse momento.

Alínea a) A falta de pagamento dentro do prazo referido nesta cláusula implica o pagamento de juros de mora á taxa legal em vigor.

CLÁUSULA 6ª – nº 3 do Artº 177º da Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.

Temporário, Lda. garante que é titular da Apólice de Seguro de Acidentes de Trabalho, nº007667839, na Seguradora – Zurich Insurance, a qual cobre o(s) trabalhador(es) cedido(s) pelo presente Contrato de Utilização.

A empresa de trabalho temporário possui também um contrato com uma Empresa externa – Medicar Almada, Serviços Médicos, Lda. – que assegura os serviços de Medicina do Trabalho aos trabalhadores ao serviço da Empresa Utilizadora.

Celebrado em Viseu, constando dois exemplares devidamente assinados e carimbados por ambas as partes contraentes à data de:

20 de Novembro de 2015

Anexo 2

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Nº do CTT 1524/2016

Nº do Funcionário: 52315

Entre:

Temporário, Lda, com sede em Rua Serpa Pinto, Lote A, N.º 15, Santa Maria, 3505-016, Viseu, registada na Conservatória do Registo Comercial de Viseu sob a matrícula nº 532 532 647, contribuinte do regime geral da Segurança Social nº 52136431456, titular do Alvará nº 784/07 de 05/05/2008 para o exercício da actividade de trabalho temporário, NIF 502689789, adiante designada por 1ª Outorgante ou empregador.

e:

João Santos Correia, residente em Rua Principal, Lote C, n.º 32, Figueiró, Viseu 3510-733, 15685847 XV6, contribuinte fiscal nº 214574532 adiante designado/a por 2º Outorgante ou trabalhador.

É celebrado o presente contrato de trabalho temporário que se regerá pelos termos e condições constantes das cláusulas seguintes e na omissão pela legislação aplicável:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Pelo presente contrato, o 2º Outorgante é contratado pela 1ª Outorgante para desempenhar, sob a autoridade, gestão e orientação da empresa Pousada Flôr de Lotus, Rua Principal, n.º 63, Ranhados, Viseu 3500 – 653, funções inerentes à categoria profissional de empregado de mesa.

O 2º Outorgante deverá acessoriamente realizar quaisquer outras tarefas que lhe sejam indicadas pela 1ª Outorgante para as quais tenha qualificação ou capacidade bastantes e que tenham afinidade funcional com as que correspondem às suas funções, sem qualquer prejuízo para a sua posição na empresa.

CLÁUSULA SEGUNDA

O fundamento do presente contrato de trabalho temporário, resulta do acréscimo temporário e excepcional de actividade na empresa utilizadora, decorrente do aumento de volume de obras adjudicadas às mesmas, de acordo com o previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 140º do CTR, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

CLÁUSULA TERCEIRA

O local de trabalho será na sede do utilizador indicada pelo 1º Outorgante e melhor identificada na cláusula primeira do presente contrato, ou em locais externos a designar por tal empresa na respectiva área limítrofe.

CLÁUSULA QUARTA

O segundo Outorgante declara expressamente aceitar ser transferido para qualquer outra empresa utilizadora, bem como efectuar as deslocações de serviço necessárias ou convenientes ao desempenho das suas funções.

CLÁUSULA QUINTA

O período normal de trabalho será 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com o horário em vigor na empresa utilizadora, sendo tal período determinado em função das necessidades desta última, sem prejuízo das possibilidades legais da prestação de trabalho para além dos limites acordados, designadamente tratando-se de trabalho complementar.

CLÁUSULA SEXTA

1. Como contrapartida do trabalho prestado, a 1ª Outorgante pagará ao 2º Outorgante a retribuição mensal ilíquida, de €530 (quinhentos e trinta euros), referentes à respectiva categoria profissional e constantes da tabela salarial em vigor, a que serão deduzidos os competentes descontos legais.
2. A retribuição do 2º Outorgante será paga através de transferência bancária para conta por ele indicada ou através de cheque bancário.

CLÁUSULA SÉTIMA

Atendendo a que as funções e tarefas pretendidas são condicionadas à duração do contrato de utilização de trabalho temporário existente entre a 1ª Outorgante e a Empresa Utilizadora, o presente Contrato de Trabalho Temporário, é a termo incerto e tem o seu início no dia 1 Dezembro 2015, dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador não podendo exceder os doze meses, se nenhuma das partes lhe puser termo e enquanto se mantiver a sua causa justificativa, devendo ser denunciado nos termos legais, conforme vem previsto no nº. 4 do artigo 182º com remissão para o nº.1 do artigo 345º do CTR, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

CLÁUSULA OITAVA

Durante os primeiros 15 dias de execução do presente contrato de trabalho temporário, qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo assim lugar a qualquer indemnização, nos termos e ao abrigo do disposto da alínea b) n.º 2 do artigo 112º do CTR, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

CLÁUSULA NONA

Toda a matéria que neste contrato se encontre omissa, reger-se-á pelas disposições aplicáveis e legislação em vigor, aprovadas pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

O presente contrato foi feito em duplicado, ficando cada outorgante com um exemplar.

O Primeiro Outorgante

O Segundo Outorgante

Anexo 3

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto processo n.º 0612883, de 18-09-2006

Sumário:

“I. Na falta de redução a escrito do contrato de utilização de trabalho temporário ou do contrato de trabalho temporário, ou de falta de indicação do motivo do recurso a tal tipo de contratação, a consequência é sempre a mesma: o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo.

II. No caso de ter havido omissão da indicação ou falsidade do motivo de recurso ao trabalho temporário, o trabalhador pode escolher em qual das duas empresas (de trabalho temporário ou utilizadora do trabalho temporário) pretende ficar vinculado por contrato sem termo.”

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto processo n.º 395/09.0TTSTS.P1, de 15-12-2010.

Sumário:

“I – A relação do trabalho temporário tem por base uma relação em que intervêm três entidades e em que são outorgados dois contratos que, apesar de relacionados, são distintos e autónomos.

II – Nas situações de falta de redução a escrito do contrato de utilização de trabalho temporário ou do contrato de trabalho temporário e de falta de indicação ou insuficiência do motivo do recurso a tal tipo de contratação, a consequência é considerar-se estarmos na presença de um contrato de trabalho sem termo.

III – Perante esta dupla situação, o trabalhador, titular de um direito potestativo, terá de optar por qual dos contratos pretende ficar vinculado.

IV – Existe no contrato de trabalho temporário uma certa similitude com o contrato de trabalho a termo, existindo por parte do legislador uma preocupação de lhe conferir um carácter excepcional, na obediência ao princípio constitucional de segurança no emprego.

V – Assim exige-se que quer o contrato de trabalho temporário quer o contrato de utilização de trabalho temporário contenham a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que integram esses motivos.

VI – Não satisfaz essa exigência o contrato onde se apõe como motivo justificativo da sua celebração “ACRÉSCIMO EXCEPCIONAL DA ACTIVIDADE DA EMPRESA MOTIVADO PELO AUMENTO DE VOLUME DE PRODUÇÃO DEVIDO AO AUMENTO DE ENCOMENDAS PARA O PERÍODO DO VERÃO.”

VII – As referências para além de reproduzirem os termos legais, são vagas e genéricas, não permitindo aquilatar, à luz do regime legal vigente, da verificação do nexo de causalidade entre o motivo invocado e o termo estipulado.

VIII – A indicação do motivo aposto no contrato de trabalho temporário, não satisfaz a exigência legal, sendo a respectiva indicação insuficiente, pelo que o mesmo deve ser considerado como contrato de trabalho sem termo.”

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 2773/06.8TTLSB.L1.S1, de 04-05-2011.

Sumário:

“I- A arguição de nulidades da sentença tem, de acordo com o disposto no art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, de ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso, sob pena do tribunal ad quem não poder conhecer da mesma, por extemporaneidade invocatória.

II - Por via do disposto no art. 716.º, do Código de Processo Civil, tal regime é, igualmente, aplicável à arguição de nulidades assacadas aos acórdãos da Relação.

III - O contrato de trabalho temporário traduz-se na cedência de uma empresa a outra, a título oneroso e por tempo limitado, da disponibilidade da força de trabalho de um ou mais trabalhadores, sendo remunerados pela empresa cedente, mas integrando-se na empresa utilizadora a cujas ordens e disciplina ficam sujeitos.

IV - Entre o trabalhador temporário e o utilizador não existe qualquer contrato, designadamente de natureza laboral, sendo que a actividade por aquele prestada a este é feita por conta da empresa de trabalho temporário que o contratou.

V - Sempre que o trabalhador continue ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário e sem que tenha ocorrido a celebração de contrato que o legitime, é de considerar que o trabalho passa a ser por aquele prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

VI - Resultando provado que o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora cessara em 01-09-2005 e que o trabalhador continuou ao serviço desta até 15-12-2005, sem que tivesse ocorrido a celebração de contrato que legitimasse uma tal situação, é de considerar que aquele passou a estar subordinado à empresa utilizadora por contrato de trabalho sem termo.

VII - Destarte, a cessação da relação jurídico-laboral assim estabelecida, desencadeada por vontade unilateral da primitiva empresa utilizadora, actual entidade empregadora, configura um despedimento ilícito.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora processo n.º 65/11.0TTSTB.E1, de 20-09-2012

Sumário:

“I – O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização e dele devem constar os motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram.

II – Não se mostra suficientemente justificado o contrato de trabalho temporário a termo incerto, se do mesmo apenas consta como motivo, “para fazer face à execução de serviços determinados de cargas e descargas de navios do porto de Setúbal, cuja necessidade é temporária e não duradoura, mas que se prevêem de duração incerta. Acresce que a empresa utilizadora no momento, não dispõe no seu quadro pessoal, de trabalhadores aptos e disponíveis, a exercerem os supracitados serviços.”

III – Em conformidade com a proposição anterior, deve considerar-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

IV – Para que haja lugar a indemnização por danos não patrimoniais não basta a verificação de um qualquer dano dessa natureza, impondo-se, ao invés, que o mesmo revista gravidade.

V – Não reveste gravidade que justifique a referida indemnização, no circunstancialismo em que se apura que a empresa de trabalho temporário pôs termo ao contrato de forma ilícita e que o trabalhador em razão da comunicação da cessação ficou angustiado, perturbado, vê-se -se desamparado, sem emprego e sem retribuição, sente-se triste, amargurado e desanimado.

VI – Cessando o contrato de trabalho após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.”

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2013, de 05-03-2013.

Sumário:

“A responsabilidade pela reparação de acidente de trabalho prevista na Base XVII da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, e no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, resultante da violação de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, por parte de empresa utilizadora, e de que seja vítima trabalhador contratado em regime de trabalho temporário, recai sobre a empresa de trabalho temporário, na qualidade de entidade empregadora, sem prejuízo do direito de regresso, nos termos gerais.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora processo n.º 628/12.6TTSTB.E1, de 13-02-2014

Sumário:

“i. Decorre do disposto nos artigos 175º a 178º do Código do Trabalho – em relação ao contrato de utilização de trabalho temporário – e do estabelecido nos artigos 180º a 182º do mesmo diploma – em relação ao contrato de trabalho temporário – que o recurso ao trabalho temporário apenas se admite a título excecional e para satisfação de necessidades meramente temporárias ou transitórias da atividade desenvolvida ou a desenvolver pelo utilizador de trabalho temporário, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei, desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais, pois assim o impõe o princípio constitucional da estabilidade do emprego;

ii. Os mencionados contratos estão sujeitos a forma escrita, devendo, o contrato de utilização de trabalho temporário, conter a indicação, entre outros aspetos, do motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador, indicação que deve ser feita mediante a menção expressa dos factos que o integram, de forma a estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado [art. 177º n.º 1, al. b) e n.º 2] e o contrato de trabalho temporário deve conter, entre outros aspetos, uma suficiente indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com a menção concreta dos factos que os integram [art. 181º n.º 1 al. b) e n.º 2];

iii. Na outorga de um contrato de utilização de trabalho temporário e consequentemente na outorga de um ou de vários contratos de trabalho temporário para satisfação de necessidades temporárias de uma empresa utilizadora, suscetíveis de justificar a sua celebração, as partes outorgantes não poderão deixar de considerar que as necessidades temporárias ou transitórias do utilizador a que pretendam prover, devem reportar-se a necessidades que possam ser satisfeitas dentro dos limites máximos de duração legalmente estabelecidos para o contrato de utilização de trabalho temporário e, consequentemente, para o contrato de trabalho temporário.”

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 4154/11.2TTLSB.L1.S1, de 19-11-2014.

Sumário:

“1 – O contrato de utilização de trabalho temporário, nos termos do artigo 177.º, n.º 1. al. b) e n.º 2 do Código do Trabalho deve conter o motivo justificativo do recurso àquela forma de trabalho com menção expressa dos factos que integram aquele motivo justificativo e que permitam o estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado no contrato;

2 – Não satisfaz as exigências decorrentes dos dispositivos legais citados no número anterior, a indicação no contrato, como motivo justificativo, do conteúdo de uma norma legal acrescido de referências a acumulações temporárias de actividade que não permitam estabelecer qualquer relação entre essas acumulações e a sujeição do contrato a termo indeterminado.

3 – A insuficiência da justificação inserta no contrato de utilização para o recurso ao trabalho temporário acarreta a nulidade do contrato, considerando-se, nos termos do n.º 5 do artigo 177.º do Código do Trabalho, que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.”